

От работников

Представитель трудового
коллектива
КГБУ СО «Дом-интернат «Родник»

Кузнецова В.В. Кузенкова
«19» 06 2023 г.

От работодателя

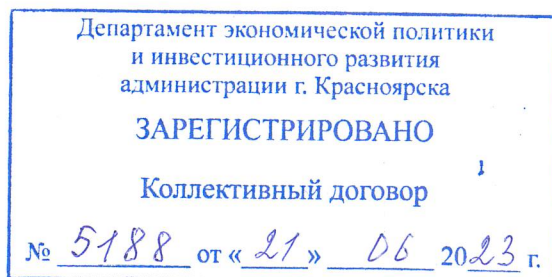
Исполняющий обязанности
директора
КГБУ СО «Дом-интернат
«Родник»



Старикова Е.И. Старикова
«19» 06 2023 г.

Коллективный договор

между работодателем краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Дом-интернат для граждан пожилого возраста и инвалидов «Родник» (КГБУ СО «Дом-интернат «Родник»)) и трудовым коллективом по решению социально-трудовых вопросов на 2023-2026 годы



г. Красноярск, 2023

Подготовлен комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Дом-интернат для граждан пожилого возраста и инвалидов «Родник» (КГБУ СО «Дом-интернат «Родник») на 2023-2026 годы (протокол от 19.06.2023 № 1).

Представитель трудового коллектива для подписания Коллективного договора между работодателем краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Дом-интернат для граждан пожилого возраста и инвалидов «Родник» (КГБУ СО «Дом-интернат «Родник») и трудовым коллективом на 2023-2026 годы избран на общем собрании трудового коллектива.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном бюджетном учреждении социального обслуживания «Дом-интернат для граждан пожилого возраста и инвалидов «Родник», направленным на создание условий, стимулирующих эффективный труд.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

– краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Дом-интернат для граждан пожилого возраста и инвалидов «Родник» (далее – Учреждение), именуемое далее «Работодатель», в лице исполняющего обязанности директора Учреждения Стариковой Елены Ивановны на основании Устава и приказа министерства социальной политики Красноярского края от 20.09.2022 № 594-ОК;

– трудовой коллектив, действующего Учреждения.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (далее – Работники).

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом требований ст.ст. 40-44 Трудового кодекса 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 Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом Работников (при необходимости по согласованию с первичной профсоюзной организацией). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор, в течение срока его действия, вносятся по взаимному соглашению сторон, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению или изменению коллективного договора.

1.7. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех Работников Учреждения, а также при приеме Работников на работу.

1.8. Работодатель доводит информацию до Работников о выполнении условий коллективного договора на общих собраниях.

1.9. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа краевого учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, подписавшим коллективный договор.

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

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий 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 настоящего на срок до трех лет.

При ликвидации Учреждения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.10. Настоящий коллективный договор вступает в силу 01.07.2023, срок действия настоящего коллективного договора три года со дня вступления в силу.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Учреждения, дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании Работников, предоставляемые Работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Прием на работу и регулирование трудовых отношений с Работниками Учреждения осуществляется согласно Правилам внутреннего трудового распорядка и производится на основании трудовых договоров, заключаемых в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

3.2. При поступлении на работу Работник должен быть ознакомлен со своими трудовыми обязанностями, Положением об оплате и стимулировании труда Работников Учреждения, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об антикоррупционной политике, требованиями охраны труда, пожарной безопасности, настоящим коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

3.3. Содержание трудового договора должно в полном объеме соответствовать статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: место работы; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации); дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) Работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного Работника он отличается от общих правил, действующих в Учреждении); гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если Работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте; условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); условия труда на рабочем месте; условия об обязательном социальном страховании работника; другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

3.5. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации. В случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.6. В случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

3.7. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения) или о рабочем месте;

- об испытательном сроке;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.8. В соответствии со статьей 60.1 Трудового кодекса Российской Федерации Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

В соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации с письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая Работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого Работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия Работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

3.10. Запрещается требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.11. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации и коллективным договором. Содержание трудового договора должно в полном объеме соответствовать статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации. Условия трудового договора, ухудшающие по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации положение Работника, являются недействительными.

3.12. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с настоящим коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

3.13. По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (количество получателей социальных услуг, проведение эксперимента,

изменение сменности работы Учреждения, а также изменение реабилитационно-воспитательных программ и т.д.), при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности) – статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

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

3.14. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работы.

3.15. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

3.16. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

3.17. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.18. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

в иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.19. Работодатель берет на себя обязательства повышения профессиональной подготовки кадров ежегодно по заранее утвержденному графику повышения квалификации Работников.

В случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности (ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации), при направлении Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно, проживание), суточные, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 Трудовым кодексом Российской Федерации).

3.20. Работодатель в Учреждении создает аттестационную комиссию, в которую в обязательном порядке включаются члены комиссии от профсоюзного комитета.

3.21. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

3.22. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя и произвести с ним расчет. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

3.23. Работодатель обязуется выплачивать Работнику выходное пособие в соответствии с трудовым законодательством.

3.24. Все мероприятия по совершенствованию организационной структуры, приводящие к сокращению численности или штата Работников (часть 2 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации), согласуются с Министерством социальной политики Красноярского края.

Сокращение численности или штата Работников осуществляется в соответствии со статьями 178, 179, 180 Трудового Кодекса Российской Федерации.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Работодатель обязан предложить Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью 3 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата Работников Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата Работников Центра увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не выше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

При сокращении численности или штата Работников 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 – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком; Работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества; Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от производства, в том числе молодым специалистам.

3.25. Увольнение Работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации Центра.

3.26. Работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата, сохраняется преимущественное право на заключение трудового договора на предложенные вакансии рабочих мест.

3.27. При расторжении трудового договора по пунктам 1, 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации Работнику предоставляются дополнительные гарантии и компенсации.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени, перерыв для отдыха и питания в Учреждении определяется правила внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации Центра, а также графиками работы.

4.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается трудовым

законодательством и не может превышать 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для медицинских работников – не более 39 часов в неделю.

4.3. Для Работников Центра с графиком работы с 09.00 – 18.00 часов, 40-часовая рабочая неделя, выходные дни суббота, воскресенье устанавливается: директору, заместителю директора, делопроизводителю, юрисконсульту (административно-управленческий персонал), специалисту по охране труда и технике безопасности, специалисту по пожарной безопасности, механику, специалисту по кадрам, экономисту, программисту, заведующий столовой, начальнику хозяйственного отдела, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, заведующему хозяйством, заведующему складом, технику, слесарю-сантехнику, электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования, подсобному рабочему, дворнику, парикмахеру, швее (основание: статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.4. Скользящий график в режиме гибкого рабочего времени суммированный учет с учетным периодом 1 (один) месяц, исходя из 40-часовой рабочей недели (при которой время начала работы не ранее 08.00 ч., время окончания не позднее 20.00 ч.), общий выходной день воскресенье, устанавливается: заведующему отделением, специалисту по социальной работе, психологу, культорганизатору, руководителю кружка (основание: ст. 91, 100, 102, 104 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.5. 40-часовая рабочая неделя, с предоставлением выходного дня по скользящему графику, общий выходной день воскресенье устанавливается водителю автомобиля.

4.6. В силу части 2 статьи 111 Трудового кодекса Российской Федерации общим выходным днём является воскресенье, второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается в соответствии с графиком, утвержденным директором. Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается. Для работников со сменным режимом работы ведется суммированный учет рабочего времени. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

4.7. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон (основание: часть 1 статьи 102 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.8. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других) (основание: часть 2 статьи 102 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.9. Продолжительность рабочего времени может меняться при внесении изменений (утраты силы) в соответствующие нормативно-правовые акты.

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 (иного учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за иной учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Режим рабочего времени утверждается приказом директора Центра.

По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Порядок и условия предоставления неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели регулируется статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.11. Для некоторых категорий работников в соответствии с трудовым договором, статьями 97, 101 Трудового кодекса Российской Федерации, Правилам внутреннего трудового

распорядка устанавливается ненормированный рабочий день. Перечень данных должностей является Приложением №2 к Правилам внутреннего трудового распорядка.

Учет рабочего времени ведется руководителем структурного подразделения.

4.12. Время отдыха (перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, дни отпуска) устанавливается трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым кодексом Российской Федерации, иным законодательством Российской Федерации.

4.13. В Учреждении в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка устанавливается перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не более 1 час.

4.14. Нерабочие праздничные дни определяются в соответствии со статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Порядок и условия привлечения Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни определяется в соответствии со статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.16. В соответствии со статьей 114 Трудового кодекса Российской Федерации работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Исчисление отпуска ведется в календарных днях.

Продолжительность ежегодного отпуска работникам по основному месту работы устанавливается в количестве 36 календарных дней:

основной – 28 календарных дней (основание: статья 115 Трудового кодекса Российской Федерации);

дополнительный – 8 календарных дней (основание: абз. 4 ст. 14 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»);

врачам, медицинским сестрам, младшим медицинским сестрам, санитаркам – 7 календарных дней за работу с вредными условиями труда (за фактически отработанное время).

Продолжительность основного отпуска инвалидов I-II группы составляет 30 календарных дней (основание – ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.17. Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам с ненормированным рабочим днем регулируется статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Главы г. Красноярска от 04.08.2009 № 291 «Об утверждении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам муниципальных учреждений социальной сферы с ненормированным рабочим днем».

Дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый Работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, а также с другими ежегодными дополнительными отпусками.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем и количеством, предоставляемых им дополнительных оплачиваемых отпусков устанавливается на основании трудового законодательства, а также согласуется с учредителем Центра.

4.18. В соответствии со статьей 122 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

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 в возрасте до восемнадцати лет, работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев и др.

4.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Представителей трудового коллектива не позднее, чем за две недели до конца календарного года.

Не позднее 01 декабря каждого года Работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю или специалисту по кадрам, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.20. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, отзыв из отпуска допускается в случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

4.22. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие категории работников:

- женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до 3-х лет;
- женщины, имеющие детей до 12 лет;
- мужчины, в период нахождения его супруги в отпуске по беременности и родам;
- мужчины, воспитывающие детей без матери до 12 лет;
- опекуны (попечители), воспитывающие несовершеннолетних детей;
- совместители по совмещаемой работе – одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основной работе;
- супруги военнослужащих – одновременно с отпуском военнослужащих;
- ветераны боевых действий на территории других государств;
- ветераны труда;
- лица, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях.

4.23. При увольнении Работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.24. 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, но не более 14 календарных дней.

В случаях, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации, Работодатель обязан по письменному заявлению Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащим, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.25. Работникам, работающим в Центре по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. При этом на лиц, работающих по совместительству, в соответствии со статьей 287 Трудового кодекса Российской Федерации не распространяются гарантии лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Следовательно, дополнительный отпуск в количестве 8 календарных дней, предусмотренный статьей 14 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», им не предоставляется.

При внешнем совместительстве от Работника требуется соответствующее заявление с приложением документа с основного места работы о периоде отпуска.

4.26. Порядок предоставления других видов отпусков (учебный отпуск, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до 3 лет и пр.) регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативно-правовыми актами.

Оплата учебного отпуска производится за счет Фонда оплаты труда.

4.27. Стороны договорились установить и оплачивать за счет средств Фонда оплаты труда дополнительные отпуска, предоставляемые сверхустановленных законодательством:

для женщин, дети которых 1 сентября идут в школу с 1 по 4 класс – 1 рабочий день;

в связи со свадьбой работника – 3 рабочих дня;

в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, братьев, сестер) – 3 рабочих дня.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда в Учреждении – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления Работодателем выплат Работникам за их труд в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, устанавливается настоящим коллективным договором, Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения, трудовыми договорами и иными локальными нормативными актами Учреждения, с учетом мнения трудового коллектива.

В пределах фонда оплаты труда Учреждение определяет общую численность сотрудников, на основании утвержденных нормативов, их профессиональный и квалификационный состав в соответствии с профессиональными квалификационными группами (требованиями).

5.2. Система оплаты труда работников включает:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и по должностям, не предусмотренным ПКГ;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

5.3. Должностные оклады устанавливаются в соответствии со штатным расписанием Учреждения на основе отнесения занимаемых Работниками Учреждения должностей к ПКГ, учитывающих требования к уровню профессиональной подготовки и уровню квалификации.

Оплата труда конкретного Работника определяется при заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) между Работником и Работодателем.

5.4. Выплаты компенсационного характера за работу:

с вредными и (или) опасными условиями труда;

в местностях с особыми климатическими условиями;

в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия установления выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

5.5. В целях усиления заинтересованности Работников Учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности к их окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера Работникам Учреждения, а также средств, полученных Учреждением от осуществления приносящей доход деятельности и направленных в установленном порядке на оплату труда работников.

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления Работникам Учреждения, в том числе критерии оценки результативности и качества труда Работников Учреждения, определяются Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения.

Учреждение имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников Учреждения, с учетом специфики деятельности Учреждения.

Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

5.6. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

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

5.8. Для работников учреждений при установлении стимулирующих выплат, за исключением стимулирующих персональных выплат, применяется балльная система оценки труда работников.

5.9. Для оценки результативности труда работников с применением балльной системы приказом руководителя Учреждения утверждается состав оценочной комиссии по установлению стимулирующих выплат, действующая на основании Положения, утвержденного директором Учреждения и согласованного с представительным органом трудового коллектива Учреждения в лице председателя. В состав оценочной комиссий

включаются руководители структурных подразделений, представители профсоюзной организации.

С целью разрешения возникающих конфликтных ситуаций по результатам работы оценочной комиссии и другим вопросам организации оплаты труда и регулирования социально-трудовых отношений работников в Учреждении может создаваться экспертная комиссия, в состав которой включаются представители администрации Учреждения, профсоюзной организации или иной представитель, избираемый работниками, и представители трудового коллектива Учреждения.

5.10. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работников на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленного в Красноярском крае, обеспечения региональной выплаты в соответствии с [Законом](#) Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановлением администрации города Красноярска от 30.08.2011 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания».

5.11. Работникам Учреждения устанавливаются следующие персональные выплаты

В целях повышения профессионального уровня кадрового потенциала Учреждения устанавливается персональная стимулирующая выплата молодым специалистам в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых трех лет работы с момента окончания учебного заведения. Право на указанную ежемесячную персональную стимулирующую выплату имеют лица не старше 35 лет, впервые получившие среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, работающие по полученной специальности в Учреждении либо заключившие в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня трудовые договоры по полученной специальности с учреждением социальной защиты. Указанная надбавка предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности.

Повышающий коэффициент водителям автомобиля к их окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификацию устанавливаются в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории (первый класс) – 0,25;

при наличии первой квалификационной категории (второй класс) – 0,10.

Порядок присвоения квалификационной категории классности водителям регулируется Положением о порядке присвоения квалификационной категории (класса) водителям автомобиля.

Персональные выплаты работникам учреждения за опыт работы устанавливаются по решению руководителя Учреждения на срок не более 1 года с применением следующих критериев:

опыта (продолжительности) работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах управления системой социальной защиты населения и здравоохранения;

уровня квалификации, профессионального мастерства.

При этом руководитель Учреждения имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять критерии оценки опыта работы.

Персональные выплаты работникам Учреждения за опыт (продолжительность) работы выплачиваются ежемесячно с применением критериев в следующих размерах:

0,2 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам Учреждения за опыт (стаж) работы свыше трех лет и 0,1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за последующие два года работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения, но не свыше 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Персональные выплаты работникам Учреждения за уровень профессионального

мастерства по профилю выполняемой работы устанавливаются отдельным работникам по решению руководителя Учреждения на срок до 1 года с учетом уровня профессионального мастерства, проявления творческого мастерства.

Вышеназванные персональные выплаты могут устанавливаться в диапазоне от 0,15 до 2,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплачиваться с применением критериев в следующих размерах:

от 0,15 до 2,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг, медицинскому и фармацевтическому персоналу первого уровня, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу первого и второго уровней, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, учебно-вспомогательному персоналу первого и второго уровней, отнесенных к должностям работников образования, техническим исполнителям, работникам среднего звена профессиональных квалификационных групп должностей культуры, рабочим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общетраслевых профессий рабочих первого уровня, рабочим первого квалификационного уровня общетраслевых профессий рабочих второго уровня, служащим первого уровня, отнесенных к общетраслевым должностям служащих первого уровня, служащим первого и второго квалификационных уровней, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей служащих второго уровня за сложность и напряженность работы при обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов, несовершеннолетних, в том числе детей-инвалидов, а также граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации;

от 0,15 до 2,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы водителям легковых автомобилей учреждения за сложность и напряженность работы в городе Красноярске с численностью населения свыше 100,0 тыс. человек в связи с интенсивным движением автотранспорта и выполнением работ, не входящих в круг должностных обязанностей (проведение текущего технического обслуживания, мойка, уборка салона легкового автомобиля);

от 0,15 до 1,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждения за уровень квалификации и профессионального мастерства, проявленное творческое мастерство при подготовке и сопровождении локальных нормативных актов учреждения и других документов в части трудового, гражданского, административного права, защиты прав и законных интересов клиентов; применение в социальной и трудовой реабилитации новых методов и инновационных технологий; обеспечение режима безопасной, бесперебойной работы инженерных, хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

от 0,15 до 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждения за повышение уровня квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы, подтверждаемой документально (сертификат, удостоверение, диплом);

от 0,15 до 0,4 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждения за публикацию статей, материалов по профилю выполняемой работы во всероссийских, международных реферируемых печатных изданиях;

от 0,15 до 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждения за публичные выступления в средствах массовой информации, в том числе с докладами на краевых, городских совещаниях, семинарах, конференциях по профилю выполняемой работы, а также по вопросам эффективной деятельности, внедрения прогрессивных методов, инновационных технологий;

При наличии у работников Учреждения ученой степени (кандидата, доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы размер персональных выплат за опыт работы увеличивается:

за почетное звание – на 0,18 должностного оклада;

за ученую степень кандидата наук – на 0,20 должностного оклада;

за ученую степень доктора наук – на 0,30 должностного оклада.

При наличии у работников Учреждения двух ученых степеней или почетных званий размеры персональных выплат, установленные по каждому из них, не суммируются.

При вынесении дисциплинарных взысканий работникам Учреждения размер установленной персональной выплаты за опыт работы снижается на 0,15 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по решению руководителя Учреждения.

Общий размер персональной выплаты за опыт работы определяется путем суммирования вышеперечисленных выплат и не может превышать 2,9 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы для работников Учреждения.

5.12. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за квартал осуществляются по решению руководителя Учреждения и выплачиваются один раз в квартал с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения и положением об оценочной комиссии.

Работникам Учреждения по решению руководителя устанавливаются и выплачиваются выплаты по итогам работы за год с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения и положением об оценочной комиссии.

5.13. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации: 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» и другими нормативными документами.

5.14. Оплата труда Работников при работе по совместительству производится пропорционально отработанному времени. При этом следует учитывать, что продолжительность рабочего времени для совместителей не может превышать четырех часов в день и шестнадцати часов в неделю.

5.15. Заработная плата выплачивается Работникам в следующие дни месяца:

25 числа – за первую половину месяца причитающейся Работнику заработной платы за отработанное рабочее время в данный месяц;

10 числа – окончательный расчет за прошедший месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.16. Работодатель обязуется своевременно знакомить Работника с условиями оплаты его труда, не позднее, чем за день до выплаты заработной платы выдавать расчетный листок. Выплата заработной платы производится в валюте Российской Федерации в безналичной денежной форме путем ее перечисления на расчетный счет Работника, открытого в рамках зарплатного проекта.

5.17. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 137-138) и иными федеральными законами.

5.18. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие. Пособие по временной нетрудоспособности начисляется в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

5.19. Работодатель обязуется производить своевременную выплату заработной платы

Работникам.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника.

Нарушение сроков выплаты рассматривается как нарушение договорных обязательств, а также конституционных прав Работника и влечет за собой ответственность Работодателя в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Вопросы, связанные с сокращением численности штата, рассматриваются с учетом мотивированного мнения Профкома.

6.2. Работодатель обязуется:
сообщить в письменной форме Профкому не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

не позднее, чем за два месяца довести до местного органа службы занятости данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного Работника Учреждения с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

6.3. В случае если решение о сокращении численности или штата работников Центра может привести к массовому увольнению Работников Работодатель не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий предоставляет профсоюзной организации проекты приказов о сокращении численности или штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (критерии массового высвобождения Работников определяются отраслевым соглашением или коллективным договором).

6.4. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, при ухудшении финансово-экономического положения Учреждения. В случае проведения процедуры банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.

6.5. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшим в учреждении более 10 лет;
- одиноким матерям, опекунам на иждивении детей до 16 -летнего возраста;
- отцам, воспитывающим без матери детей до 16-летнего возраста;
- имеющим на иждивении детей инвалидов до 16 лет;
- работникам моложе 18 лет.

6.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

6.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее четырех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6.8. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника об увольнении.

6.9. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В последний день работы Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы связанные с работой, по письменному заявлению Работника, и произвести с ним окончательный расчет.

6.10. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

6.11. Увольнение Работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения Профкома или иного представительного органа работников, в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.12. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, сохраняется преимущественное право на заключение трудового договора при улучшении финансово-экономического положения Учреждения и создании (восстановлении) новых рабочих мест.

6.13. При расторжении трудового договора пункта 1 и 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации Работникам предоставляются дополнительные гарантии и компенсации.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством, нормативными правовыми актами по безопасным условиям и охране труда обязуется обеспечить:

- создать для Работников условия труда соответствующие требованиям правил и норм техники безопасности, производственной санитарии;

- для выполнения трудовых обязанностей Работодатель обеспечивает Работников инструментарием, средствами оргтехники и расходными материалами, согласно нормам;

- укомплектовать рабочие места инструкциями по охране труда и техники безопасности, разработанными и утвержденными Руководителем, по согласованию с Профкомом или иным представительным органом работников;

- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными и правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств: специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами Работникам;

- 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;

- проводить контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда рабочих мест с последующей сертификацией работ по охране труда в установленные законодательством сроки;

- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических, (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), работников и др. обследований в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников Учреждения с учетом мнения выборного органа или иного представительного органа работников.

7.2. Обеспечение Работников специальной одеждой, обувью и пр. осуществляется в соответствии с Перечнем профессии и должностей, при выполнении которых предусмотрена выдача спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (основание: статьи 212, 221 Трудового кодекса Российской Федерации; Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»; Приказ Минздрава СССР от 29.01.1988 № 65 «О введении Отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви» (вместе с «Методическими рекомендациями по организации обеспечения, хранения и эксплуатации специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в учреждениях, предприятиях и организациях здравоохранения», карты аттестации рабочих мест).

7.3. С учетом специфики Учреждения Работодатель совместно с Профкомом или иным представительным органом работников регулярно рассматривает на совместных заседаниях вопросы выполнения соглашения по охране труда, а также противопожарной безопасности. Контролирует состояние охраны труда и противопожарной безопасности. Ведет контроль руководителей подразделений, специалиста по охране труда и технике безопасности, специалиста по пожарной безопасности, а также уполномоченных лиц, отвечающих за обеспечение Работников правилами, инструкциями, др. нормативными и справочными материалами по охране труда и пожарной безопасности.

7.4. Работодатель совместно с Профкомом или иным представительным органом работников регулярно рассматривает состояние охраны труда в Учреждении и информирует Работников о принимаемых мерах в этой области.

7.5. Постановления Профкома или иного представительного органа работников по вопросам обеспечения безопасности труда обязательны к исполнению Работодателем.

7.6. Работодатель организует и обеспечивает подразделения и отделы укомплектованными медицинскими аптечками.

7.7. Работодатель обязуется ознакомить Работников с требованиями охраны труда. На Работника возлагается ответственность за выполнение требований охраны труда.

К работе не допускаются лица, не прошедшие в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

Работники Учреждения в обязательном порядке проходят медицинские осмотры: предварительный медицинский осмотр при приеме на работу, периодические медицинские осмотры (обследования), – в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний – статья 213 Трудового кодекса Российской Федерации. Проведение медицинских осмотров осуществляется за счет Работодателя. Предварительный медицинский осмотр при приеме на работу компенсируется работнику (кандидату) в течение трех месяцев на основании заявления написанного на имя руководителя с приложением документов подтверждающих расходы.

7.8. За нарушение Работником требований по охране труда Работник несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС России от 18.11.2021 №806 «Об определении порядка, видов, сроков обучения лиц, осуществляющих трудовую или служебную деятельность в организациях, по программам противопожарного инструктажа, требований к содержанию указанных программ и категорий лиц, проходящих обучение по дополнительным профессиональным программам в области пожарной безопасности», Постановление Правительства РФ от 16 сентября 2020 г. №1479 "Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации", Приказом Гособразования СССР от 04.07.1989 № 541 «О введении в действие Правил пожарной безопасности»:

8.1. Работодатель имеет право:

вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;

устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления и подразделений пожарной охраны.

8.2. Работодатель обязан:

соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

проводить противопожарную пропаганду; а также обучать Работников мерам пожарной безопасности;

содержать в исправном состоянии системы вентиляции в зданиях и помещениях;

обеспечить и содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению;

оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных при нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства;

обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей;

предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

содействовать деятельности добровольной пожарной дружины.

8.3. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

8.4. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности Работников, по организации обучения пожарной безопасности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ Учреждения

9.1. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования Работодатель обязуется:

осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральным законодательством;

своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

в соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования» своевременно представлять достоверные сведения в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации о стаже и заработной плате работающих;

выплачивать Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом. Основанием для назначения пособия по нетрудоспособности является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности.

9.2. Работодатель в пределах утвержденного фонда оплаты труда может оказывать единовременную материальную помощь работникам в связи с:

бракосочетанием;

рождением ребенка;

в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Данные виды выплат выплачиваются по приказу директора Учреждения на основании личного заявления и иных подтверждающих документов, предоставляемых Работником.

Определение размера данных видов выплат входит в компетенцию директора Центра.

9.3. Работодатель в пределах утвержденного фонда оплаты труда может организовывать совместно с Профкомом или иного представительного органа работников проведение новогодних праздников для Работников, приобретение подарков для детей в возрасте до 14 лет включительно

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В случае наделения профсоюзной организации Учреждения полномочиями на представительство и защиту прав и интересов Работников независимо от членства в профсоюзной организации в установленном законодательством Российской Федерации порядке, профсоюзная организация обязуется:

способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

представительствовать от имени Работников - членов Профсоюза при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении;

вести переговоры с Работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении коллективного договора;

обращаться в суд по просьбе членов Профсоюза или иного представительного органа работников за защитой прав Работников - членов или иного представительного органа работников, гарантированных законодательством о труде, настоящим коллективным договором, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров;

участвовать в работе комиссий, проводящих проверку соблюдения законодательства Российской Федерации о труде, охране труда. Правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;

участвовать в работе комиссий, проводящих проверку сохранности архивных

включенным в коллективного договора, при условии их выполнения Работодателем.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия принимается только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

11.2. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.3. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.4. В соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения. Ни одна из сторон коллективного договора не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых обязательств.

11.5. Действие настоящего договора распространяется на всех Работников Учреждения.

11.6. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступ с 01.07.2023 и действует в течение всего срока. За 3 месяца до истечения срок коллективного договора стороны приступают к переговорам по заключению коллективного договора.

11.7. Стороны имеют право продлевать действие настоящего кол. договора на срок не более трех лет.

На (21) листах
И.о. директора
КГБУ СО «Дом-интернат «Родник»
Е.И. Старикова

