

Согласовано:
Председатель *краевой*
организации *профсоюзов*
государственных учреждений и
общественного обслуживания



А.П. Юронин

« _____ 2014 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
по регулированию социально-трудовых отношений
Краевого государственного бюджетного учреждения социального
обслуживания «Боготольский психоневрологический интернат»
на 2014-2017 годы

Юридический адрес:
Советская улица, д.16
с.Боготол 662066
Боготольский район
Красноярский край
Телефон/факс 8(39157)2-44-76

Юридический адрес вышестоящей организации:
Министерство социальной политики
Красноярского края
Мира проспект, д.34
г.Красноярск 660049
телефон 8(391)227-59-94

Рассмотрен и одобрен на
собрании трудового коллектива
«30» октября 2014 г.

2014 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Боготольский психоневрологический интернат» (далее по тексту – Работники), интересы которых представляет первичная профсоюзная организация, в лице председателя профсоюзного комитета - Слижевич Натальи Михайловны (далее по тексту – Профком),
- работодатель - директор Абакумова Ирина Николаевна, (далее именуемый «работодатель»), который представляет интересы краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Боготольский психоневрологический интернат» (КГБУ СО «Боготольский психоневрологический интернат») (далее по тексту - «Учреждение»), действующего на основании Устава.

1.2. Коллективный договор (далее по тексту – КД) разработан на основе Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ),
- Федеральных Законов Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»,
- «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,
- Отраслевого соглашения между Министерством социальной политики Красноярского края и Красноярской краевой организацией Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ,
- Устава Учреждения,
- Законов Красноярского края,
- иных нормативных, правовых актов Российской Федерации и Красноярского края.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Предметом настоящего договора являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Учреждения, дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании Работников, представляемых Работникам в соответствии с ТК РФ, Отраслевым соглашением, а также нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в КД.

1.4. Профком, действующий на основе Устава и Общего положения о первичных организациях Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ (далее по тексту «Профсоюза РГУ и ОО РФ»), является полномочным представительным органом Работников Учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.

Работодатель признает первичную организацию Профсоюза РГУ и ОО РФ в лице ее профсоюзного комитета, как полномочного представителя Работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, ведущего переговоры от их имени.

15. Положения настоящего КД распространяются на всех Работников Учреждения.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий КД, в течение срока его действия, вносятся по взаимному соглашению сторон, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны, на заседании комиссии по подготовке проекта, заключению и выполнению данного КД.

1.7. Работодатель знакомит с КД, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех Работников Учреждения, а также вновь поступающих Работников при их приеме на работу, доводит совместно с профсоюзной организацией информацию до работников о выполнении условий КД на собраниях (конференциях), через средства информации.

1.8. Настоящий КД сохраняет свое действие:

- в случае изменения названия Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, подписавшим КД;

- при реорганизации Учреждения – в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности Учреждения – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации Учреждения - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения, любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового или продлении действия КД на срок до трех лет.

1.9. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Профкомом. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.10. Настоящий КД вступает в силу со дня его подписания, срок действия КД не должен превышать трех лет.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Порядок и условия заключения трудового договора регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.1.1. При поступлении на работу работник должен быть ознакомлен со своими трудовыми обязанностями, коллективным договором, в том числе с Положением об оплате и стимулирующих выплатах работников, Правилами внутреннего трудового распорядка, с требованиями охраны труда.

2.2. Содержание трудового договора должно в полном объеме соответствовать ст. 57 ТК РФ.

2.3. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (далее по тексту «ТД»):

- на неопределенный срок;
- на срок не более 5 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.

2.3.1. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующей работы в Учреждении:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.4.1. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя организации, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

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

2.4.4. 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, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- 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 случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.5. 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 и его местонахождения) и/или о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- 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.

2.6. ТД заключается в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон договора.

2.7. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом.

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного ТД.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.9. При изменении существенных условий ТД или введением режима неполного рабочего времени, Работники и Профком должны быть уведомлены в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.10. Стороны договорились, что работодатель берет на себя обязательства повышения профессиональной подготовки кадров ежегодно по заранее утвержденному совместно с Профкомом графику повышения квалификации работников.

В случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. (ст. 196 ТК РФ).

При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и

размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.11. Работодатель в организации создает тарификационную комиссию, в которую в обязательном порядке включаются члены комиссии от Профкома.

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

2.13. 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 п. 2 ст. 81 ТК РФ,

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

2.13.1. В случае массового высвобождения Работников предоставлять в Профком не позднее, чем за 3 месяца 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 определяется отраслевым соглашением или КД).

2.13.2. Представлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1 и 2, ст. 81 ТК РФ свободное от работы время с сохранением среднего заработка (по заявлению работника и при наличии возможности не более 2-х часов в неделю) для поиска нового места работы.

2.13.3. При сокращении численности или штата Работников обеспечить преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК РФ:

- лицам, предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшим в Учреждении свыше 10 лет;

- одиноким матерям, опекунам, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста;

- отцам, воспитывающим без матери детей до 16-летнего возраста;

- работникам, имеющим на иждивении детей инвалидов до 16 лет;

- другим конкретным категориям по соглашению сторон (ст. 179 ТК РФ).

Не допускать увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

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

2.15.1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.15.2. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.15.3. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

2.15.4. 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.

2.15.5. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.16. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.17. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, а также:

- трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы;
- трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.17.1. 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, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.18. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по п. 2, подпункту «б» п. 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

2.19. 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.

2.20. При расторжении трудового договора по п. п. 1, 2, ст. 81 ТК РФ Работникам предоставляются дополнительные гарантии и компенсации.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профкома.

В соответствии с действующим законодательством для работников Учреждения устанавливается рабочее время – пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

В Учреждении, согласно Постановлению Верховного совета РСФСР от 01.11.90 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», устанавливается 36 часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 час).

В соответствии Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

В Учреждении устанавливается нормированный рабочий день с 09-00 до 18-00 час. Перерыв для отдыха и питания - один час, с 13-00 до 14-00 час. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время покинуть рабочее место.

По соглашению между работником и Учреждением, при наличии производственной необходимости, к отдельным работникам может применяться иной режим рабочего времени.

В соответствии с законодательством в области охраны труда работникам предоставляются регламентные перерывы, которые включаются в рабочее время и подлежат оплате.

При работе на персональном компьютере в соответствии с ТОО Р-45-084-01 при продолжительности непрерывной работы с компьютером (за основную работу с компьютером следует принимать такую, которая занимает не менее 50% времени в течение рабочей смены или рабочего дня) устанавливается регламентированный перерыв продолжительностью не менее 15 минут.

3.1.1. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

3.1.2. По соглашению между работником и Учреждением может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

3.2. Работа в режиме сменного, скользящего (гибкого) графика производится в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком работ:

- медицинских работников (медицинские сестры, младшие медицинские сестры),
- кочегаров, сторожей,
- работников пищеблока (поваров, кухонных рабочих, мойщиков посуды, санитарок-бюфетчиц).

Графики работ доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

3.3. В Учреждении устанавливается ненормированный рабочий день для директора, заместителей директора, главного бухгалтера, заведующего складом, водителя автомобиля.

3.4. Работодатель ведет точный учет рабочего времени, отработанного каждым работником. Количество часов (дней) отработанных работником ежедневно фиксируется в таблице учета рабочего времени. Табель учета рабочего времени ведется в каждом структурном подразделении лицами, назначенными ответственными по приказу директора Учреждения за ведение табеля.

3.5. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

Нерабочие праздничные дни в Учреждении устанавливаются в соответствии с законом.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ.

3.7. На работах, где по их условиям перерыв для отдыха и питания установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.8. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

4. ОТПУСК

4.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.1.1. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью – 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

4.1.2. Инвалидам предоставляются ежегодные удлиненные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

4.1.4. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 8 календарных дней (статья 14 Закона РФ от 19.02.1993г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

4.1.5. Дополнительные отпуска для работников учреждения за вредные и (или) опасные условия труда предоставляются в соответствии со ст. 117 ТК РФ в календарных днях соответствии с «Перечнем должностей работников, которым установлен дополнительный отпуск за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям, с ненормированным рабочим днем», являющимся приложением к настоящему Коллективному договору.

4.1.6. Работникам за работу с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- директору – 10 календарных дней;
- заместителям директора и главному бухгалтеру – 5 календарных дней;
- заведующий складом – 5 календарных дней;
- водитель автомобиля - 5 календарных дней.

4.2. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и оплате не подлежат.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.3. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст. 121 ТК РФ).

4.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором Учреждения с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Учреждения, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Обязанность известить работника о времени начала отпуска возлагается на руководителя структурного подразделения в подчинении которого находится работник.

При составлении графика отпусков учитывать предоставление отпуска некоторым категориям работников по их желанию в удобное для них время:

- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий, участники Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий и другие категории ветеранов (Федеральный закон от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ "О ветеранах");

- Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации и полным кавалерам Ордена Славы (ст. 8 Закона Российской Федерации от 15.01.1993 № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров Ордена Славы»);

- Героям Социалистического труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы (п.2 ст.6 Федерального закона от 09.01.1997 № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»);

- лицам, награжденным знаком «Почетный донор России» (ст. 23 Федерального закона от 20 июля 2012 г. № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет;

4.6. Работник до 01 ноября каждого года должен сообщить своему непосредственному руководителю структурного подразделения о своих пожеланиях в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в следующем году, определив месяц и продолжительность отпуска (частей отпуска), для составления графика отпусков.

4.7. По соглашению между работником и Учреждением ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.8. Работникам, работающим в Учреждении на условиях внешнего совместительства, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основному месту работы, в связи с этим указанные работники представляют администрации Учреждения (в лице специалиста по кадрам) в срок до 10 декабря каждого года документ с основного места работы о запланированной дате отпуска.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Учреждение по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

4.9. Работникам, работающим в Учреждении на условиях внутреннего совместительства, ежегодные оплачиваемые отпуска по совмещаемой должности предоставляется одновременно с отпуском по основной.

4.10. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, отзыв из отпуска допускаются в случаях и порядке, предусмотренном ТК РФ.

4.11. В соответствии с действующим законодательством работникам Учреждения предоставляются отпуска:

- по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере (женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности) Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и

предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов;

- по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (по заявлению);
- работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения. По желанию работника, усыновившего ребенка (детей), предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.
- дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, совмещающим работу с обучением, успешно обучающимся в ВУЗах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной и очно-заочной (вечерней) формах обучения.

4.12. 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 (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением 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.
- для женщин, дети которых 1 сентября идут в школу с 1 по 4 класс – 1 календарный день.

4.13. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников производится на основе должностных окладов, ставок заработной платы, по профессиональным квалификационным группам учитывающих требования квалификации и стажа работы с применением компенсационных и стимулирующих выплат, в соответствии с Законом Красноярского края от 29 октября 2009 года № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановлением Правительства Красноярского края от 01 декабря 2009 года № 620-П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края», приказами министерства социальной политики Красноярского края от 09.12.2009 № 358-ОД "Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края".

5.2. Условия оплаты труда работников определяются настоящим коллективным договором, Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждений (далее – Положение об оплате), трудовым договором, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

5.3. Система оплаты труда работников Учреждения включает следующие элементы:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

К выплатам компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера относятся:

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

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера определены в Положении об оплате и стимулировании труда работников КГБУ СО «Боготольский психоневрологический интернат»

5.4. Должностные оклады устанавливаются Руководителем на основе отнесения занимаемых работниками Учреждения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), учитывающих требования к уровню профессиональной подготовке и уровню квалификации. Оплата труда конкретного Работника определяется при заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) между Работником и Работодателем.

Размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера для Работников устанавливаются Руководителем в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников КГБУ СО «Боготольский психоневрологический интернат», принимаемым с учетом мнения Профкома

5.5. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за учетный период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, в который включаются оклад, компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) при условии выполнения работником нормы рабочего времени и нормы труда (трудоу обязанностей).

5.6. Выплаты компенсационного характера и их размер Работникам 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.

5.7. Работодатель обязуется своевременно знакомить Работников с условиями оплаты их труда, за день до выплаты заработной платы выдавать расчетный листок.

5.8. Заработная плата работников учреждения в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается (ст. 112 ТК РФ).

5.9. В целях установления единого порядка ведения табелей учета рабочего времени во всех структурных подразделениях учреждения, руководствоваться постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» от 05.01.2004г. № 1.

5.10. Заработная плата (денежное содержание) выплачивается два раза в месяц путем перечисления денежных средств на счет Работника в следующие сроки: 25 числа текущего месяца; 10 числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за прошедший месяц).

В случае совпадения дня выплаты работникам заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.11. Удержания из заработной платы Работника производится только в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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

5.13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- создать для Работников условия труда, соответствующие требованиям правил и норм техники безопасности (ТБ), производственной санитарии и пожарной безопасности;
- для выполнения трудовых обязанностей обеспечивать работников инструментарием, средствами оргтехники и расходными материалами, согласно нормам;
- укомплектовать рабочие места инструкциями по охране труда и ТБ, разработанными и утвержденными Работодателем, по согласованию с профсоюзным комитетом;
- проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве;
- организовать своевременное проведение инструктажей работников по ТБ, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам и требованиям охраны труда;
- проводить контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- осуществлять проведение специальной оценки условий труда;

6.2. Работодатель обязан:

- осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), предусмотренное настоящим коллективным договором и утвержденной бюджетной сметой;
- выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;
- совместно с представителем, инженером по охране труда организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении и выполнением соглашения по охране труда;
- при численности работников более 50 человек, создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области;
- по инициативе работодателя и (или) по инициативе Профкома создать комитет (комиссию) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители Профкома.

6.3. Работодатель обязуется требовать от всех работников учреждения неукоснительного соблюдения требований норм Федерального закона «О пожарной безопасности» от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ, Постановления Правительства РФ «О противопожарном режиме» от 25 апреля 2012 г. N 390.

6.4. С учетом специфики работы Работодатель принимать меры по созданию условий для работы уполномоченных лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освободить их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

6.5. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными 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, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- 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 знаний 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;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда с последующей организации работ по охране труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам 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;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- 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 и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом и иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда и технике безопасности.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в осуществлять согласно утвержденной смете расходов.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления);

- в целях предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний, массовых неинфекционных заболеваний (отравлений) и профессиональных заболеваний работники обязаны проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Трудовым законодательством, в том числе ФЗ от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04. N302 н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда»).

Запрещаются применение в производстве вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров и оказание услуг, для которых не разработаны методики и средства

метрологического контроля, токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась.

В случае использования новых или не применяемых в организации ранее вредных или опасных веществ работодатель обязан до начала использования указанных веществ разработать и согласовать с соответствующими органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда меры по сохранению жизни и здоровья работников.

Проекты строительства и реконструкции производственных объектов, машин, механизмов и другого производственного оборудования, технологических процессов должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда. Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда и иметь декларацию и сертификат соответствия.

В учреждении по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателей, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти по труду.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их

объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

- компенсации, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.6. С учетом специфики работы Работодатель принимать меры по созданию условий для работы уполномоченных лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

Работодатель совместно с профкомом (уполномоченными лицами по охране труда) осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении и выполнением соглашения по охране труда.

6.7. Работодатель регулярно рассматривает на совместных заседаниях с профкомом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в организации и информирует Работников о принимаемых мерах в этой области;

Постановления профсоюзного комитета по вопросам обеспечения безопасности труда обязательны к исполнению Работодателем

6.8. Работодатель организует и обеспечивает:

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

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

- подразделения и отделы укомплектованными медицинскими аптечками;

6.9. Работодатель обеспечивает сохранение за Работником места работы и средний заработок за время приостановки работ на участках (рабочих местах), где существует реальная угроза жизни и здоровью работника.

Отказ от выполнения работ, в связи с необеспечением безопасных условий труда, не может служить основанием для применения дисциплинарного взыскания, за исключением случаев, связанных с работами по устранению последствий аварийных ситуаций.

6.10. В целях осуществления мер по укреплению антитеррористической защищенности в Учреждении, создания условий безопасного пребывания работников, клиентов и посетителей, профилактики мер хищения имущества товарно-материальных ценностей Учреждения, личных вещей Работников и клиентов Учреждения, продуктов питания в Учреждении локальным правовым актом устанавливается внутриобъектовый режим.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

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

7.1.1. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);

7.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

7.1.3. В соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять достоверные сведения в пенсионный фонд о стаже и заработной плате работающих;

7.1.4. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма;

7.1.5. Выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности.

7.1.6. Нести расходы на прохождение обязательных медицинских осмотров;

7.1.7. Оказывать содействие в прохождении медобслуживания, консультаций, лечения в лечебно-профилактических учреждениях в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства Работника.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профком обязуется:

8.1. Способствовать соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

8.2. Представительствовать от имени Работников – членов Профсоюза (при наделении его полномочиями – от имени всех Работников Учреждения) 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 организации;

8.3. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении КД;

8.4. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов Профсоюза за защитой прав Работников - членов Профсоюза, гарантированных законодательством о труде, настоящим КД, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров;

8.5. Представлять и защищать интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации средства в размере ежемесячных членских профсоюзных взносов, перед Работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров;

8.6. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде, охране труда, Правил внутреннего трудового распорядка, условий КД;

8.7. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

8.8. Представлять интересы пострадавших работников – членов Профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

8.9. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в организации по вопросам охраны труда;

8.10. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24.07.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» составлять заключение о степени вины Работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученных при исполнении служебных обязанностей, комиссией

по расследованию несчастных случаев;

8.11. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников требовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы (п.п. 3 и 4 ст. 20 ФЗ О Профсоюзах);

8.12. Контролировать расходование средств на охрану труда Работников;

8.13. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации Работников организации;

8.14. Проводить работу по вовлечению молодых работников в члены Профсоюза;

8.15. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст.173-177 ТК РФ);

8.16. Информировать молодых Работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов;

8.17. Поощрять молодежный профсоюзный актив организации, ведущий эффективную производственную и общественную работу;

8.18. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования;

8.19. Активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

8.20. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;

8.21. Обеспечивать целевое использование средств, выделяемых Работодателем на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;

8.22. Не организовывать массовые акции протеста, в т.ч. и забастовки, по вопросам, включенным в КД, при условии их выполнения Работодателем;

8.23. Бережно относиться к предоставленному Работодателем оборудованию, транспортными средствами, средствами связи и оргтехники, использовать его только для выполнения функций Профсоюза. Осуществлять за свой счет ремонт поврежденных по вине членов Профсоюза переданного по заявке профкома оборудования, транспортных средств, средств связи и оргтехники.

8.24. При наличии денежных средств выплачивать ежегодно единовременные вознаграждения (в денежной форме или в виде подарков) работникам, которые являются членами профсоюзного комитета: ко дню Социального работника (8 июня); к новогодним праздникам; женщинам к Международному женскому дню (8 Марта); мужчинам к Дню защитника Отечества (23 февраля).

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ и другими законодательными и локальными нормативно-правовыми актами (Отраслевое региональное соглашение, коллективный договор).

9.2. Работодатель, должностные лица администрации оказывают содействие первичной профсоюзной организации, Профкому в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

9.3. Работодатель обязуется:

- не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, с учетом режима охраняемых объектов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (части третья-пятая ст. 370 ТК РФ, п. 5 ст. 11 ФЗ О профсоюзах);

- предоставлять Профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также другие сведения по согласованному перечню (части 7, 8 ст. 370 ТК РФ, ст. 17 ФЗ О профсоюзах);

- обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении жалоб и заявлений

Работников администрацией организации;

- безвозмездно предоставлять Профкому помещения как для работы самого органа, при наличии свободных помещений в организации, для проведения собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;

- предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники при наличии их в организации по заявлению Профкома в предварительно согласованные сроки;

- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома. Хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем;

- обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома, не ограничивать использование внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ О профсоюзах);

- предоставить возможность участия председателю Профкома в работе коллегиально руководящего органа организации (глава 8 ТК РФ);

- на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание 1 % от суммы заработка и бесплатно перечислять через бухгалтерию профсоюзные взносы на счет Красноярской краевой организации Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (сокращенное наименование: Красноярская краевая организация Профсоюза госучреждений. ИНН 2466001483 КПП 246601001. Банковские реквизиты: счет 40703810800600000020 Кор. счет 30101810900000000762 БИК 045004762 Новосибирский филиал ОАО «Банк Москвы» г. Новосибирск;

- на основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, одновременно с выплатой заработной платы в организации;

- предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам выборных профсоюзных органов – для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива Работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением КД и др.) с оплатой по среднему заработку за счет организации, в объеме необходимом для выполнения этих функций: уполномоченному по охране труда 2 часа в неделю; на время кратковременной учебы по плану обучаемой стороны; для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов.

9.4. Увольнение по инициативе администрации, по основаниям предусмотренным ст. 81 ТК РФ, членов выборных профсоюзных органов производится только по предварительному согласию выборного профсоюзного органа, а увольнение по тем же основаниям председателя или заместителей первичной профсоюзной организации только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение всего срока. За 3 месяца до истечения срока действия коллективный договор стороны приступают к переговорам по заключению нового КД или внесению дополнений и изменений в настоящий КД.

10.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. В соответствие 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.

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

10.5. 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.

10.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

10.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

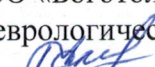
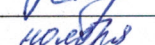
10.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.9. 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.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения на 78 листах.
2. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения на 19 страницах.
3. Соглашение по охране труда на 4 листах.
4. Перечень должностей работников, которым установлен дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям, с ненормированным рабочим днем на 3 листах.
5. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам КГБУ СО «Боготольский психоневрологический интернат» на 4 листах.
6. Соглашение по соблюдению требований законодательства в области пожарной безопасности КГБУ СО «Боготольский психоневрологический интернат» на 2014-2017 гг. на 4 листах.
7. Нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств работникам КГБУ СО «Боготольский психоневрологический интернат» на 2 листах.
8. Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам КГБУ СО «Боготольский психоневрологический интернат» на 2 листах.

Председатель профсоюзного комитета
КГБУ СО «Боготольский
психоневрологический интернат»

Н.М. Слижевич
«10»  2014 г.

Директор КГБУ СО
«Боготольский психоневрологический
интернат»

И.Н. Абакумова
«10»  2014 г.

