

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

06 _____ А.П. Юртин
2018 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

краевого государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания
«Боготольский психоневрологический интернат»
на 2018-2021годы

От работников:
Председатель профсоюзного
комитета КГБУ СО «Боготольский
психоневрологический интернат»
_____ Н.М. Слижевич
«09» ноября 2018 г.

От работодателя:
Директор КГБУ СО «Боготольский
психоневрологический интернат»
_____ И.Н. Абакумова
«09» ноября 2018 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН № 13

13 ДЕК 2018

г. Боготол

АДМИНИСТРАЦИЯ БОГОТОЛЬСКОГО Р-А
РЕГИСТРАТОР *Бисфас* БОДРИНА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего договора являются:

-работодатель – директор Абакумова Ирина Николаевна, далее именуемый «работодатель», который представляет интересы краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Боготольский психоневрологический интернат», далее именуемое «Учреждение»,

- работники Учреждения (далее по тексту – «работники»), интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя профсоюзного комитета – Слижевич Натальи Михайловны (далее по тексту - «профком»),

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, представляемые 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.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

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.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

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

2.1.1. В соответствии со статьей 68 ТК РФ при приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.1.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и 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, а именно в соответствии со статьей 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

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.

2.2. 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 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.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

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.

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;

-иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

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

2.6. Стороны договорились, что Работодатель берет на себя обязательства повышения профессиональной подготовки Работников по заранее утвержденному графику.

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 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязуется не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников представляется не менее чем за три месяца в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости.

2.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право для продолжения работы при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

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

2.10. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), 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. Последний день работы считается днём увольнения.

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

До получения окончательного расчёта работник обязан сдать спецодежду, спецобувь, СИЗ.

В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и другие документы, связанные с работой.

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

2.11. 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;

- 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.

2.12. 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.

2.12.1. 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.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе, с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе, работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

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

В трудовом договоре в обязательном порядке указываются существенные условия, определенные Трудовым Кодексом.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

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).

2.12.2. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

2.12.3. 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 (статья 151 ТК РФ).

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.

2.12.4. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

2.12.5. По требованию лица, которому отказано в приеме на работу, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.12.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с Трудовым Кодексом и коллективным договором.

2.12.7. Содержание трудового договора должно в полном объеме соответствовать ст. 58 ТК РФ.

На основании заключенного трудового договора прием на работу оформляется приказом работодателя. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в 3-х дневной срок со дня подписания трудового договора.

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 определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда.

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.

Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

Увольнение Работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, подпункту «б» п. 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации учреждения.

Порядок проведения процедуры учета мнения профсоюза отражен в ст. 373 ТК РФ.

Работодатель при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, должен в обязательном порядке включить в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

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

При расторжении ТД по п.п. 1, 2, ст.81 ТК РФ Работнику предоставляются дополнительные гарантии и компенсации.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. В соответствии с действующим законодательством для работников Учреждения рабочее время - пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) с 9.00 до 18.00 час., обеденный перерыв с 13.00 до 14.00 час.

3.1.1. В Учреждении, согласно Постановлению Верховного совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 час.)

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

3.1.3. 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 ТОИ Р-45-084-01 продолжительность непрерывной работы с компьютером без регламентированного перерыва не должна превышать двух часов. Виды трудовой деятельности разделяются на три группы:

- группа А - работа по считыванию информации с экрана компьютера с предварительным запросом;
- группа Б - работа по вводу информации;
- группа В - творческая работа в режиме диалога с компьютером.

При выполнении в течение рабочей смены работ, относящихся к различным видам трудовой деятельности, за основную работу с компьютером следует принимать такую, которая занимает не менее 50% времени в течение рабочей смены или рабочего дня.

При 8-часовой рабочей смене и работе на компьютере регламентированные перерывы устанавливаются:

- для I категории работ – через два часа от начала рабочей смены и через два часа после обеденного перерыва продолжительностью 15 минут каждый;
- для II категории работ – через два часа от начала рабочей смены и через 1,5 - 2 часа после обеденного перерыва продолжительностью 15 минут каждый или продолжительностью 10 минут через каждый час работы;
- для III категории работ – через 1,5 - 2 часа от начала рабочей смены и через 1,5 - 2 часа после обеденного перерыва продолжительностью 20 минут каждый или продолжительностью 15 минут через каждый час работы.

3.1.4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

3.1.5. Рабочее время всех работников Учреждения регламентируется «Правилами внутреннего трудового распорядка» (Приложение № 2), которые включают:

- рабочее время и его использование (время начала и окончания ежедневной работы);
- перерывы для отдыха и питания;
- режим гибкого рабочего времени;
- графики сменной работы;
- суммированный учет рабочего времени;
- список профессий и должностей, для которых установлен ненормированный рабочий день.

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю.

3.3. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю с оплатой фактически отработанного времени по просьбе следующих лиц:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- 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;

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

3.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь сотрудников.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий, праздничный день.

3.6. Учет рабочего времени ведется руководителем структурного подразделения.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА И ОТПУСКА

4.1. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников Учреждения допускается в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ.

Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

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

4.2. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

4.3.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней и 8 календарных дней в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.02.93 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»

При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставлен. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности работника при наличии больничного листа.

4.3.2. 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 должен быть предоставлен:

- 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 года в соответствии с графиком отпусков.

4.3.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.3.4. Не позднее 01 декабря каждого года работник должен сообщить о выбранных датах отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю или напрямую специалисту по кадрам, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке (ст.123 ТК РФ).

4.3.5. Согласно Федеральному закону от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам Учреждения, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

4.5. Работникам Учреждения предоставляются сверх предусмотренной законодательством РФ продолжительности социальных отпусков:

а) по беременности и родам предоставляется дополнительно 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. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов;

б) по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

в) 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 работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

г) работники, успешно обучающиеся в ВУЗах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной и очно-заочной (вечерней) формах обучения, имеют право на дополнительные отпуска, согласно предоставленному документу из учебного заведения, в соответствии со ст. 173 ТК РФ.

4.6. 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).

4.7. Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 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.

4.8. 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.

4.9. 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.

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

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

- директор – 10 календарных дней;
- заместитель директора - 5 календарных дней;
- главный бухгалтер – 5 календарных дней;
- заведующий складом – 5 календарных дней;
- водитель автомобиля (кроме ассенизаторских машин) – 5 календарных дней.

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

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда.

5.1.1. 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 N 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».

Для оценки результативности труда работников с применением балльной системы приказом руководителя учреждения утверждается состав оценочной комиссии.

В состав оценочной комиссии включаются руководители структурных подразделений, представители первичной профсоюзной организации или иные представители, избираемые работниками, и представители трудового коллектива.

С целью разрешения возникающих конфликтных ситуаций по результатам работы оценочных комиссий и другим вопросам организации оплаты труда и регулирования социально-трудовых отношений работников может создаваться экспертная комиссия, в состав которой включается представитель администрации учреждения, представитель первичной профсоюзной организации.

5.1.2. Условия оплаты труда работников определяются настоящим коллективным договором, Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения (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.

5.1.3. Заработная плата Работника исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством РФ, настоящим Коллективным Договором, Положением об оплате труда работников КГБУ СО «Красноярский дом-интернат для инвалидов» и включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

При расчете заработной платы производится расчет всех видов предусмотренных законодательством выплат, компенсаций.

5.2. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом, в предусмотренных законодательством РФ случаях, устанавливает работникам компенсационные и стимулирующие выплаты:

5.2.1. Компенсационные выплаты:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.2.2. Стимулирующие выплаты:

5.2.2.1. Для усиления материальной заинтересованности работников Учреждения, улучшения качества работы, Работодатель совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает и вводит систему выплат стимулирующего характера.

5.2.2.2. В соответствии с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, устанавливаются персональные выплаты.

5.3. 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.

5.4. Размеры выплат стимулирующего характера для Работников рассматриваются в конце каждого месяца на заседании комиссии, в которую в обязательном порядке включаются руководители подразделений, председатель профсоюзного комитета.

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 тарифная ставка (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 (трудовых 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 зарплаты выдавать расчетный листок.

5.8. Оплата труда при изменениях условий труда.

5.8.1. Оплата за выполнение сверхурочных работ производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

5.8.2. Оплата работы в праздничные и выходные дни производится не менее чем в двойном размере.

5.8.3. По желанию (заявлению) работника, работающего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8.4. Работодатель обязан согласовать с профсоюзным комитетом и известить работников о введении новых условий оплаты труда или об изменении условий оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

5.9. Порядок выплаты заработной платы.

5.9.1. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц. Работодатель перечисляет на банковские счета работников открытые в кредитных организациях: аванс 25 числа текущего месяца, окончательный расчет за отработанный месяц – 10 числа следующего месяца.

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

При определении размера аванса (выплата 25 числа каждого месяца) учитывается фактически отработанное работником время (фактически выполненная работа).

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

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

5.12. 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.

5.12.1. 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.

5.12.2. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 ТК РФ).

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ по вопросам охраны труда, в том числе:

- обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств учреждения сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 4), смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение № 5); санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей (Приложение № 3).

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

- организовать проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

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

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

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

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

- предоставлять информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий: 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;

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

- обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и

контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев;

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

- знакомить работников с требованиями охраны труда;

- разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

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

6.3. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством) Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

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

6.5. 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 работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

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.

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

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

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

- 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, прошедших обязательную сертификацию, в соответствии с установленными нормами;

- 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;

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

- проведение специальной оценки условий труда рабочих мест в установленные законодательством сроки;

- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой

деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований 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);

- 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 настоящим Кодексом, другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

- содержание в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства, не допускать их использования не по назначению;

- содействие пожарной охране при тушении пожара, установлении причин и условий возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновения пожара;

- предоставление в установленном порядке при тушении пожара на территории учреждения необходимые силы и средства;

- обеспечение рабочих мест дежурного персонала средствами защиты органов дыхания (ГДЗК), электрическими фонарями, мягкими носилками;

- обеспечение дежурного персонала учреждения мягкими носилками для эвакуации людей при возникновении пожара либо других чрезвычайных ситуаций;

- незамедлительное сообщение в пожарную охрану о возникшем пожаре, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством, нормативными правовыми актами по безопасным условиям и охране труда имеет право:

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, 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 профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными Федеральными законами.

6.7. Работодатель совместно с Профкомом регулярно:

- рассматривает на совместных заседаниях вопросы выполнения соглашения по охране труда, и противопожарной безопасности.

- контролирует состояние охраны труда и противопожарной безопасности.

- ведет контроль уполномоченных лиц отвечающих за обеспечение Работников правилами, инструкциями, др. нормативными и справочными материалами по охране труда и пожарной безопасности.

Постановления Профкома по вопросам обеспечения безопасности труда, обязательны к исполнению Работодателем.

Работодатель организует и обеспечивает подразделения укомплектованными медицинскими аптечками.

6.8. В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС Российской Федерации от 12.12.2007 № 645 «Об утверждении Норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме», 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.

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;

- обеспечивать 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 территории 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.

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

Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и охраны труда, а также проверку знаний правил пожарной безопасности и охраны труда Работников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму и охране труда в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

8.8. 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;

8.9. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников,

требовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и принятии неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы (п.п. 3 и 4 ст. 20 ФЗ «О Профсоюзах»);

8.10. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиты и оздоровление Работников и членов их семей;

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

8.12. Проводить работу по вовлечению работников в члены Профсоюза;

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

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

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

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

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

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

8.19. Бережно относиться к предоставленному Работодателем оборудованию, транспортным средствам, средствам 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.

8.20. Принимать участие в комиссии по распределению стимулирующих выплат сотрудникам Учреждения.

8.21. 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, к новогодним праздникам, женщинам к Международному женскому дню, мужчинам ко Дню защитника Отечества.

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 (Отраслевые им региональные соглашения, коллективный договор).

9.2. Работодатель, должностные лица Учреждения 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, 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 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 и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет Красноярской краевой организации Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания **Российской Федерации (ИНН 2466001483 КПП 246601001 р/счет 40703810800600000020 кор/счет 30101810850040000788 БИК 045004788 филиал «Сибирский» Банка ВТБ (ПАО) г. Новосибирск)** членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в Учреждении;

- на основании личных письменных заявлений работников, 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 Учреждении;

- предоставлять руководителям и членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, в свободное от работы время – для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, др.) с оплатой по среднему заработку за счет Учреждения, в объеме необходимом для выполнения этих функций:

 - специалисту по охране труда 2 часа в неделю,

 - на время кратковременной учебы по плану обучаемой стороны,

 - для участи в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов.

9.4. Работники, избранные в состав выборных профсоюзных органов, а также её структурных подразделений не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (включая лишение премий, иных поощрительных выплат и льгот, установленных коллективным договором и системой оплаты труда) и переведены на другую работу без предварительного согласия того профсоюзного органа, в который они избирались.

9.5. 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 (три) года и вступает в силу со дня подписания его директором учреждения и председателем профсоюзного комитета, далее - Сторонами.

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

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

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

10.5. 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.

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

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Положение по оплате труда и стимулировании работников учреждения на 44 листах.
2. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения на 11 листах.
3. Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам КГБУ СО «Боготольский психоневрологический интернат» на 2 листах.
4. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам КГБУ СО «Боготольский психоневрологический интернат» на 5 листах.
5. Нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств работникам КГБУ СО «Боготольский психоневрологический интернат» на 3 листах.
6. Соглашение по соблюдению требований законодательства в области пожарной безопасности КГБУ СО «Боготольский психоневрологический интернат» 2018-2021 гг. на 6 листах.
7. Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом КГБУ СО «Боготольский психоневрологический интернат» 2018-2021 гг. на 5 листах.