

Согласовано:

Председатель Красноярской
краевой организации Профсоюза
работников государственных
учреждений и общественного
обслуживания РФ



А.П. Юронин

2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

краевое государственное бюджетное учреждение
«Боготольский дом-интернат для граждан пожилого возраста и
инвалидов»
(КГБУ СО «Боготольский дом-интернат»)
между работодателем (директором дома-интерната)
и работниками

УТВЕРЖДЕН

на собрании трудового коллектива

«22» ноября 2021 год

по регулированию социально-трудовых отношений
на 2022-2024 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Боготольский дом-интернат для граждан пожилого возраста и инвалидов» (КГБУ СО «Боготольский дом-интернат»), (далее по тексту – «работники»), интересы которых представляет первичная профсоюзная организация КГБУ СО «Боготольский дом-интернат» в соответствии с Уставом Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, в лице председателя профсоюзного комитета – Вершинина Алена Николаевна (далее по тексту - «Профком»),

- работодатель, директор – Иванова Юлия Александровна, далее именуемый «работодатель», который представляет интересы Учреждения, в соответствии с Уставом.

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»,

- «Об основах охраны труда в Российской Федерации»,

- Устава учреждения, Законов Красноярского края,

- иных нормативных, правовых актов Российской Федерации и Красноярского края.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

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

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. 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.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных настоящим Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в

случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);
- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.2. Перед заключением трудового договора кандидат на работу предоставляет в отдел кадров трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

Кроме того, в отдел кадров предоставляются Уведомление, подтверждающее регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, которые можно будет получить через Личный кабинет гражданина на сайте ПФР, через территориальный орган Пенсионного фонда, а также в многофункциональные центры.

Ранее полученные бумажные карточки СНИЛС сохраняют свою силу и являются документами, идентичными Уведомлению

2.3. 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.

2.3.1. При поступлении на работу работник должен быть ознакомлен со своими трудовыми обязанностями, Положением об оплате и стимулировании труда работников, Правилами внутреннего трудового распорядка, с требованиями охраны труда и коллективным договором.

2.3.2. Работники проходят профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в учреждениях профессионального и дополнительного образования за счет средств работодателя.

2.4.3. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работники направляемые в другую местность для повышения квалификации с отрывом от работы, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.4. 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.

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.

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

2.6.1. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

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

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

2.6.4. 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, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

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

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

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.9. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации (индивидуального предпринимателя) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

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

2.10.1. 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.

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

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

2.10.4. 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;
- 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.

2.2 0. Увольнение Работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, подпункту «б» п. 3, п. 5 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.

2.13. 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.

2.13.1. 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.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. В соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами для работников учреждения рабочее время - пятидневная рабочая неделя продолжительностью не более 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). У работодателя устанавливается нормированный рабочий день с 09.00 часов до 18.00 часов.

Обеденный перерыв – 1 час с 13.00 до 14.00. Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

По приказу работодателя при наличии производственной необходимости согласованной с работником, к отдельным сотрудникам может применяться иной режим рабочего времени с 8.00 до 17.00 часов.

3.1.1. Для сменных работников отдела социальной помощи не более 40 часов в неделю - сменная работа в соответствии с графиком. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие. Время перерыва для отдыха и питания: дневная смена с 14.00 ч. до 14.30 ч., с 17.00 ч. до 17.30 ч.; ночная смена с 22.00 ч. до 22.30 ч., с 05.00 ч. до 05.30 ч.

3.1.2. Для работников пищеблока:

Повар, кухонный рабочий и мойщик посуды - начало ежедневной работы устанавливается с 7-00 ч., время перерыва для отдыха и питания с 13.30 ч. до 14.30 ч., окончание рабочего дня в 19.00 ч.

Режим работы – 1 день работы через 1 день отдыха.

3.1.3. Сокращенное рабочее время (35 часов в неделю), установленное работнику - инвалиду II группы, является для него нормой рабочего времени, и такое уменьшение нормы рабочего времени по сравнению с нормой, указанной в части второй ст. 91 ТК РФ (40 часов в неделю), не влечет за собой уменьшения размера оплаты труда этого работника по сравнению с другими работниками, работающими на той же должности.

3.2. В Учреждении для следующих работников может устанавливаться ненормированный рабочий день: руководитель, водитель автомобиля,

3.3. Учет рабочего времени ведется руководителем структурного подразделения.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

4.2. 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 праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

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

4.3.1.Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 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» (с изменениями на 31 декабря 2014г).

4.3.2.Для работающих инвалидов II группы законом установлено сокращенное рабочее время продолжительностью не более 35 часов в неделю (часть первая ст. 92 ТК РФ: часть третья ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации",

При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он представлен. 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.

4.3.3. 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 в возрасте до восемнадцати лет;

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.

4.3.4. 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.

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

4.4. В Учреждении предоставляются дополнительные отпуска сверх установленных законодательством РФ:

- за работу с ненормированным рабочим днем водителю автомобиля – 3 календарных дня.

Эти отпуска предоставляются сверх других отпусков, гарантированных работнику законом, и суммируются с минимальным отпуском 28 календарных дней или отпуском большей продолжительностью, если это предусмотрено законодательством 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

7

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) Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

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 пяти календарных дней;

- для женщин, дети которых 1 сентября идут в школу с 1 по 4 класс;

- работникам - до 10 календарных дней, если это позволяет производственный процесс (по согласованию с Профкомом);

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда в Учреждении – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления Работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законодательством, а также иными правовыми актами российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, устанавливается настоящим коллективным договором, «Положением об оплате труда и стимулировании работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Боготольский дом-интернат для граждан пожилого возраста и инвалидов» (Приложение к коллективному договору), трудовыми договорами и иными локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

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

5.2. Работодатель обязуется своевременно знакомить Работников с условиями оплаты их труда, за день до выплаты заработной платы выдавать расчетный листок. Заработная плата перечисляется через банк 25 числа за первую половину месяца и 10-го числа следующего за расчетным за вторую половину месяца.

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

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

5.5. 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 N9-3864 «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", от 31.03.2010 N 112-ОД "Об оплате труда руководителей автономных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края.

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

5.7. Система оплаты труда работников бюджетных учреждений включает следующие элементы:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- 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 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, работе в условиях ненормированного рабочего дня и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

- выплаты за опыт работы в области здравоохранения и социального обслуживания населения.

5.8. Должностные оклады устанавливаются Руководителем на основе отнесения занимаемых работниками Учреждении должностей к профессиональным квалификационным группам (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 Организации устанавливаются Руководителем, принимаемым с учетом мнения Профкома

5.9. 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).

5.10. 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.

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

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 или иной представитель, избираемый работниками, и представители трудового коллектива учреждения. (п. 2.3.1 в ред. Приказа министерства социальной политики Красноярского края от 11.09.2014 N 44-Н).

5.12. 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.

5.12.1. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не менее 30% от ставки (оклада) выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.

6.1. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями охраны труда и пожарной безопасности:

- ознакомление работников с требованиями охраны труда и пожарной безопасности, согласно утвержденным инструкциям по охране труда и пожарной безопасности для работников;

- проведение инструктажа по охране труда, проверке знаний охраны труда всех работников.

- проведение противопожарного инструктажа, проверке знаний правил пожарной безопасности всех работников.

6.2. Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда и пожарной безопасности возлагается на специалиста по охране труда.

6.3. В области охраны труда работодатель обязан:

- выделять ежегодно на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в размере, утвержденной бюджетной сметой;

- выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по охране труда;

- совместно с профкомом, директором организовать контроль за состоянием условий охраны труда в учреждении;

- с учетом специфики работы учреждения принимать меры по созданию условий для работы уполномоченных лиц 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;

- провести обучение и проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов организации;

- проводить СОУТ 1 раз в пять лет с доведением результатов до работников учреждения.

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

- обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников;

- своевременную выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств защиты, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;

- регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профкомом вопросы состояния охраны труда в учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.4. В области соблюдения правил пожарной безопасности работодатель обязан:

- выделять ежегодно на мероприятия по пожарной безопасности, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в размере, утвержденной бюджетной сметой;

- выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по пожарной безопасности;

- совместно с профкомом, директором организовать контроль за состоянием условий пожарной безопасности в учреждении;

- с учетом специфики работы учреждения принимать меры по созданию условий для работы уполномоченных лиц по пожарной безопасности, 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;

- провести обучение и проверку знаний по пожарной безопасности руководителей и специалистов организации;

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

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

7.1. Учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Возмещение вреда, должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством РФ.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Своевременно перечислять страховые взносы, в размере определенном законодательством:

- в Пенсионный фонд на обязательное пенсионное страхование;

- в Фонд социального страхования на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

- в фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование.

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

8.1.3. 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.

8.2. Расходы на прохождение обязательных медицинских осмотров должен нести работодатель.

8.3. Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка (ч.1 ст. 185.1 ТК). Пенсионеры и предпенсионеры вправе проходить диспансеризацию два рабочих дня в году.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем (ч. 3 ст. 185.1 ТК). Сотрудник предоставляет работодателю заявление не позднее чем за неделю до дня освобождения от работы. Согласованный день работодатель укажет в приказе.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

9. Профком обязуется:

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

9.2. представлять от имени Работников – членов Профсоюза (при наделении его полномочия – от имени всех Работников организации) при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении;

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

9.4. требовать, в том числе через вышестоящие Профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц учреждения к дисциплинарной ответственности за невыполнение КД;

9.5. 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;

9.6. 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;

9.7. вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию системы оплаты труда;

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

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

9.10. добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам КД, соглашениям, принятым локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом (ст. 372 ТК РФ);

9.11. 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;

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

9.13. 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;

9.14. 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);

9.15. принимать участие в распределении вводимого в эксплуатацию (или получаемого) жилья в Организации;

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

9.17. осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости вносить предложения о перенесении сроков или времени прекращения реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

9.18. осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации Работников организации;

9.19. проводить работу по вовлечению работников в члены Профсоюза;

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

9.21. добиваться льгот для молодых Работников по предоставлению им общежития, жилья и т.п.;

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

9.23. осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования;

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

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

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

9.28. 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.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. 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).

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

10.2.1. 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);

10.2.2. 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);

10.2.3. обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении жалоб

заявлений Работников администрацией учреждения;

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

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

10.2.6. 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;

10.2.7. 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);

10.2.8. предоставить возможность участия председателю Профкома в работе коллегиально руководящего органа учреждения (глава 8 ТК РФ);

10.2.9. на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в учреждении;

10.2.10. на основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию 1 % от суммы заработка и бесплатно перечисляет профсоюзные взносы на счет Красноярская краевая организация Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, сокращенное наименование **Красноярская краевая организация Профсоюза госучреждений**

ОГРН 1022400003867

ИНН 2466001483

КПП 246601001

ОКВЭД 94.20

Банковские реквизиты: БИК 045004788

Кор. счет 30101810850040000788

счет 40703810800600000020

филиал «Сибирский» Банка ВТБ (ПАО) г. Новосибирск

10.2.11. 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, др.) с оплатой по среднему заработку за счет учреждения, в объеме необходимом для выполнения этих функций:

- 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.

10.3. Работники, избранные в состав выборных профсоюзных органов, а также ее структурных подразделений (цеховых комитетов, профбюро) 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 переведена на другую работу без предварительного согласия того профсоюзного органа, в который они избирались.

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.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу с **01.01.2022** и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

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

9.3. 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.

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

9.5. 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.

9.6. 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.

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

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

9.9. 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.

9.10. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора проводятся переговоры и вносятся изменения и дополнения.

Работодатель:

Директор

М.П.

От работников:

председатель профкома



/Иванова Ю.А./

/Радзевич Ю.В./