

МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ
краевое государственное бюджетное учреждение социального
обслуживания
«Новоселовский дом-интернат для граждан пожилого
возраста и инвалидов»
(КГБУ СО «Новоселовский дом-интернат»)

СОГЛАСОВАНО

Представитель работников
КГБУ СО «Новоселовский
дом-интернат»

 Т. В. Миронова
«15» апреля 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
КГБУ СО «Новоселовский
дом-интернат»

 М. Г. Шинкоренко
«15» апреля 2021 г.

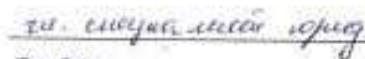
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и работниками
КГБУ СО «Новоселовский дом-интернат»
с «01» мая 2021 года

Настоящий Коллективный договор утвержден на общем собрании коллектива работников «15» апреля 2021 года.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду Администрации Новоселовского района

название органа

Регистрационный номер № 286 от «20» 04 2021 года


отдела

Должность


Подпись


Ф.И.О.

М.П.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения (стр. 3)
2. Трудовой договор. Обеспечение занятости (стр. 4-7)
3. Рабочее время (стр. 7-9)
4. Время отдыха (стр. 10-12)
5. Оплата труда (стр. 12-14)
6. Условия работы. Охрана труда и пожарная безопасность (стр. 14-17)
7. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника (стр. 17)
8. Социальное и медицинское обслуживание работников (стр. 17-18)
9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации (стр. 18-19)
10. Заключительные положения (стр. 19-20)

Приложения:

- №1 Правила внутреннего трудового распорядка КГБУ СО «Новоселовский дом-интернат» (на 30 листах)
- №2 Положение об оплате и стимулировании труда работников КГБУ СО «Новоселовский дом-интернат» (на 48 листах)
- №3 Положение об обработке и защите персональных данных в КГБУ СО «Новоселовский дом-интернат» (на 15 листах)
- №4 Положение о служебных командировках (на 7 листах)
- №5 План мероприятий по улучшению условий охраны труда и обеспечению пожарной безопасности на 2021-2024 годы (на 6 листах)

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Новоселовский дом-интернат для граждан пожилого возраста и инвалидов» (КГБУ СО «Новоселовский дом-интернат»), именуемое далее «работодатель», в лице директора дома-интерната Шинкоренко Марины Геннадьевны и работниками Учреждения в лице представителя работников Мироновой Татьяны Васильевны, именуемые далее «работники».

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 Учреждения, 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 представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.11. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует 3 года.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости

2.1. В соответствии со ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации при приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.2. Работодатель берет на себя обязательства повышения профессиональной подготовке кадров.

2.3. 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:

2.3.1. 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;

2.3.2. на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

2.3.3. с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

2.3.4. с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

2.3.5. с лицами, поступающими на работу по совместительству;

2.3.6. в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.4. 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:

2.4.1. об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и/или о рабочем месте;

2.4.2. об испытании;

2.4.3. о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

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

2.4.5. о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

2.4.6. 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.

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

2.5.1. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

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

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

2.5.4. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

2.5.4.2. лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

2.5.4.3. 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;

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

2.5.4.5. лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

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

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

2.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в рабочий комитет 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 в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

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:

2.8.1. предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- 2.8.2. одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- 2.8.3. 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. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

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

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

2.11.1. 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;

2.11.2. призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

2.11.3. восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

2.11.4. отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

2.11.5. 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;

2.11.6. 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:

2.12.1. трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы;

2.12.2. трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.13. 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 действующим законодательством для работников Учреждения рабочее время – пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов для мужчин и для женщин, работающих в Учреждении согласно Постановления Верховного совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», устанавливается 36 часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часовая рабочая неделя). В Учреждении устанавливается нормированный рабочий день для мужчин с 09-00 часов до 18-00 часов, для женщин с 09-00 часов до 17 час. 12 мин.

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 по докладной руководителя структурного подразделения, согласованной с Работником, к отдельным работникам может применяться иной режим рабочего времени с 8-00 до 17-00.

3.2. Сменная работа в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком:

- младшая медицинская сестра по уходу за больными;
- уборщик служебных помещений;
- сторож;
- повар;
- кухонный рабочий;
- оператор котельной.

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

3.2.1. Для младшей медицинской сестры по уходу за больными начало работы устанавливается:

1 смена: с 9-00 час., время первого перерыва для отдыха и питания устанавливается с 12-00 до 12-30, время второго перерыва для отдыха и питания с 18-00 до 18-30, окончание рабочего дня 21-00 час.

2 смена: с 21-00 час., время первого перерыва для отдыха и питания с 23-30 до 24-00, время второго перерыва для отдыха и питания с 6-00 до 6-30, окончание рабочего дня в 9-00 час.

Режим работы: 1) 1 день работы через 1 день отдыха;

2) 1 день работы через 2 дня отдыха.

3.2.2. Для младшей медицинской сестры по уходу за больными (0,50 штатной единицы) начало работы устанавливается: с 06-00 до 09-36, пятидневная рабочая неделя.

3.2.3. Для уборщика служебных помещений, устанавливается следующий режим рабочего времени:

– с продолжительностью рабочей недели – 40 часов для мужчин, 36 часов для женщин;

– продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена в соответствии со ст. 94 ТК РФ, а так же по согласию сторон, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени 40 часов для мужчин, 36 часов для женщин;

– время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются графиком работы в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– перерывы для отдыха и питания устанавливаются:

2 смена: время первого перерыва для отдыха и питания устанавливается с 23-30 до 24-00, время второго перерыва для отдыха и питания устанавливается с 6-00 до 6-30.

3.2.4. Для сторожа устанавливается следующий режим рабочего времени:

– с продолжительностью рабочей недели – 40 часов для мужчин, 36 часов для женщин;

– продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена в соответствии со ст. 94 ТК РФ, а так же по согласию сторон, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени 40 часов для мужчин, 36 часов для женщин;

– время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются графиком работы в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– перерывы для отдыха и питания устанавливаются:

1 смена: время первого перерыва для отдыха и питания устанавливается с 12-00 до 12-30, время второго перерыва для отдыха и питания с 18-00 до 18-30.

2 смена: время первого перерыва для отдыха и питания устанавливается с 6-00 до 6-30.

3.2.5. Для **работников столовой** начало ежедневной работы устанавливается:

Повара – с 7-00 час. до 15-00 час. и с 18-00 час. до 21-00 час, время первого перерыва для отдыха и питания устанавливается с 11-30 час. до 12-00 час., время второго перерыва для отдыха и питания с 14-00 час. до 14-30 час., Режим работы – 2 дня работы через 2 дня отдыха.

Кухонные рабочие – с 9-00 час. до 11-00 час. и с 20-00 час. до 21-36 час. Режим работы – ежедневно.

3.2.6. Для **работников котельной** начало работы устанавливается:

1 смена: с 08-00, время первого перерыва для отдыха и питания с 12-00 до 12-30, время второго перерыва для отдыха и питания с 18-00 до 18-30, окончание рабочего дня в 20-00. Режим работы: согласно графика.

2 смена: с 20-00, время первого перерыва для отдыха и питания с 23-30 до 24-00, время второго перерыва для отдыха и питания с 06-00 до 06-30, окончание рабочего дня в 08-00. Режим работы: согласно графика.

3.2.7. Для **специалиста по охране труда** устанавливается следующий режим работы: с 09-00 до 12-36, пятидневная рабочая неделя.

3.2.8. Для **специалиста по кадрам** устанавливается следующий режим работы: с 14-00 до 17-36, пятидневная рабочая неделя.

3.2.9. Для **заведующего хозяйством, заведующего складом, сестры-хозяйки** устанавливается следующий режим работы: с 09-00 до 12-36, пятидневная рабочая неделя.

3.2.10. Для **специалиста по закупкам** устанавливается следующий режим работы: с 14-00 до 17-36, пятидневная рабочая неделя.

3.2.11. Для **рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий** устанавливается следующий режим работы: с 09-00 до 13-00, пятидневная рабочая неделя.

3.2.12. Для **подсобного рабочего** устанавливается следующий режим работы: с 14-00 до 18-00, пятидневная рабочая неделя.

3.2.13. Для **электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования** устанавливается следующий режим работы: с 08-00 до 12-00, пятидневная рабочая неделя.

3.3. В Учреждении для следующих работников может устанавливаться ненормированный рабочий день: водитель автомобиля.

3.4. Учет рабочего времени ведется руководителем структурного подразделения.

3.5. Учет суммированного рабочего времени – годовой.

4. Время отдыха

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

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

Статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации установлены следующие нерабочие праздничные дни в Российской Федерации:

- 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.

В соответствии с частью пятой статьи 112 Трудового кодекса Российской Федерации в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

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

4.3.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со статьей 115 Трудового кодекса РФ 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 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.

4.3.2. 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:

4.3.2.1. женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

4.3.2.2. работникам в возрасте до восемнадцати лет;

4.3.2.3. работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

4.3.2.4. 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.

4.3.3. 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 своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю или напрямую специалисту по кадрам, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков.

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

4.4.1. 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;

4.4.2. по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

4.4.3. 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.

4.4.4. работникам, успешно обучающимся в ВУЗах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной и очно-заочной (вечерней) формах обучения, имеют право на дополнительные отпуски в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

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

4.5.1. участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

4.5.2. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

4.5.3. 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;

4.5.4. работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

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

5. Оплата труда

5.1. Работодателем установлены условия оплаты труда отличные от условий оплаты труда на основе тарифной системы.

Оплата труда работников производится на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам учитывающих требования квалификации и стажа работы с применением компенсационных и стимулирующих выплат.

5.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы:

5.2.1. оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

5.2.2. выплаты компенсационного характера;

5.2.3. выплаты стимулирующего характера.

Для работников учреждений 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 комиссий включаются руководители структурных подразделений, представители профсоюзной организации.

С целью разрешения возникающих конфликтных ситуаций по результатам работы оценочных комиссий и другим вопросам организации оплаты труда и регулирования социально-трудовых отношений в учреждениях создается экспертная комиссия, в состав которой включаются представители администрации учреждения, профсоюзной организации (приказ 358-ОД Министерство социальной политике Красноярского края).

5.3. Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера Работникам в Учреждении определяется в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников КГБУ СО «Новоселовский дом-интернат».

5.4. Работникам Учреждения устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера (далее – выплата):

5.4.1. за работу в сельской местности;

5.4.2. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

5.4.3. за работу в условиях ненормированного рабочего дня водителям легковых автомобилей и автобусов;

5.4.4. выплаты за работу на территории с особыми климатическими условиями;

5.4.5. за непрерывный стаж работы в учреждении 3 года – 20% и 5 лет – 30%.

5.5. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 50 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.6. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях ненормированного рабочего дня устанавливается для водителей автомобиля в Учреждении в размере 0,25 оклада (должностного оклада).

5.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Положением об оплате и стимулировании труда работников КГБУ СО «Новоселовский дом-интернат». По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты в выходной или нерабочий праздничный день определяются Положением об оплате и стимулировании труда работников КГБУ СО «Новоселовский дом-интернат». По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

5.10. Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам в Учреждении определяется в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

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

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

151 Трудового Кодекса РФ).

5.12. Заработная плата в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации перечисляется через банк 25-го числа за первую половину месяца и 10-го числа следующего за расчетным за вторую половину месяца.

6. Условия работы. Охрана труда и пожарная безопасность

6.1. Работодатель обязан обеспечить условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями охраны труда, технике безопасности, пожарной безопасности в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности:

6.1.1. ознакомление работников с требованиями охраны труда, технике безопасности, пожарной безопасности согласно утвержденной инструкции для работников;

6.1.2. проведение инструктажа по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности и проверке знаний охраны труда, технике безопасности, пожарной безопасности всех работников.

6.2. Контроль над точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на специалиста по охране труда.

6.3. Работодатель обязан:

6.3.1. выделять ежегодно на мероприятия по охране труда, пожарной безопасности, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в размере, утвержденной бюджетной сметой;

6.3.2. выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;

6.3.3. совместно с рабочим комитетом, специалистом по охране труда организовать контроль над состоянием условий и охраны труда в Учреждении и выполнением соглашения по охране труда. Постановления профсоюзного комитета по вопросам обеспечения безопасности труда обязательны к исполнению администрацией Учреждения;

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

6.3.5. регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в Учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

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

Работодатель обязан обеспечить условия труда на рабочем месте в соответствии с требованиями охраны труда и правил противопожарного режима (далее – ППР) – ознакомление работников с требованиями охраны труда и ППР, согласно утвержденной инструкции по охране труда и правил противопожарного режима для работников.

Проведение инструктажа по охране труда и проверки знаний правил противопожарного режима по этим инструкциям.

6.5. Работодатель обязан:

– выделять ежегодно на мероприятия по охране труда и ППР, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в необходимом размере.

– выполнить в установленные сроки комплекс мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда и ППР.

– совместно с профсоюзным комитетом, специалистом по охране труда организовать контроль за состоянием условий и охраны труда и ППР в учреждении и выполнением соглашений по охране труда. Постановления профсоюзного комитета по вопросам обеспечения безопасности труда и ППР обязательны к исполнению администрацией Учреждения.

6.6. По обеспечению пожарной безопасности Работодатель обязуется:

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

6.6.2. разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

6.6.3. проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

6.6.4. содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

6.7. Обязанности работников в области охраны труда и пожарной безопасности:

6.7.1. соблюдать требования охраны труда и законодательства о пожарной безопасности;

6.7.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.7.3. проходить обучение мерам пожарной безопасности, безопасным методом и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, пожарной безопасности, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности;

6.7.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой чрезвычайной 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);

6.7.5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.8. Учреждение в соответствии с Правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденными приказом Минтруда России от 10 декабря 2012 г. № 580н (зарегистрирован Минюстом России 29 декабря 2012 г. № 26440), может использовать сумму финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами на:

6.8.1. проведение специальной оценки условий труда;

6.8.2. мероприятия по реализации мероприятий по приведению уровней воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

6.8.3. обучение по охране труда отдельных категорий работников;

6.8.4. приобретение работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи СИЗ и (или) на основании результатов проведения специальной оценки условий труда, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств;

6.8.5. оплату стоимости путевок на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;

6.8.6. обеспечение проведения обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;

6.8.7. приобретение страхователями медицинских изделий для комплектования аптечек первой помощи.

6.8.8. санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.

6.9. В соответствии со ст. 12 Федерального закона №15-ФЗ от 23.02.2013 «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» потребление табака в помещениях и на территории учреждения социального обслуживания работниками запрещено.

6.10. Ответственность за охрану труда и пожарную безопасность в отделениях учреждения осуществляют уполномоченные работодателем работники, прошедшие соответствующее обучение по охране труда и пожарной безопасности.

Порядок и ответственность за обеспечение законодательства по охране труда и пожарной безопасности определяются работодателем на основании соответствующих приказов.

6.11. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда, 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. Социальное и медицинское обслуживание работников

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.

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 или региональные соглашения, коллективный договор).

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

9.2.1. 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);

9.2.2. 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);

9.2.3. обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении жалоб и заявлений Работников администрацией Учреждения;

9.2.4. 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;

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

9.2.6. на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет Красноярской краевой организации Профсоюза госучреждений и общественного обслуживания РФ ИНН 2466001483 КПП 246601001 р/счет 40703810500600000020 кор/счет 30101810900000000967 БИК 040407967 Красноярский филиал ОАО «Банк Москвы» г. Красноярск членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в Учреждении;

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

9.2.8. 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 коллективного договора, др.) с оплатой по среднему заработку за счет Учреждения, в объеме необходимом для выполнения этих функций:

– специалисту и уполномоченным по охране труда 2 часа в неделю;

– членам Профсоюза 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.

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. В соответствии со ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации коллективный договор заключается на срок не более трех лет.

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

10.3. В соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

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

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

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

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

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

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

10.10. 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.

Всего прочитано, пронумеровано
и скреплено печатью
20 (двадцать) листов
Директор *М. Г. Шинкоренко*
«15» апреля 2021 г.

