КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Минусинский центр социальной адаптации лиц, освобожденных из мест лишения свободы» (КГБУ СО «Минусинский центр адаптации»)

срок действия с 2023-2026

Адрес:
662608, Красноярский край,
г. Минусинск,
ул. Комсомольская, д. 20
тел/факс 8 (39132) 2-89-88

Адрес вышестоящей организации:
Министерство социальной политики
Красноярского края,
660049, г. Красноярск, пр. Мира, 34
тел. 8 (391) 227-59-94

Минусинск
2023

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - "Договор") является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в КГБУ СО «Минусинский центр адаптации».

1.2. Договор устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

- Директор краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Минусинский центр социальной адаптации лиц, освобожденных из мест лишения свободы» (далее по тексту - Работодатель), который представляет интересы краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Минусинский центр социальной адаптации лиц, освобожденных из мест лишения свободы» (далее по тексту – Учреждение).

- Совет трудового коллектива (далее по тексту - Совет), в лице председателя, представляющего интересы работников Учреждения.

1.3. Договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей его стабильной и производственной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- повышения уровня жизни работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны договорились сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Совет выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны Договора принимают на себя следующие обязательства:

1.5.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, условия трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

Работник вправе отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором и должностными обязанностями, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы, за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работниками в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными актами;

- рассматривать представления, соответствующих контрольных и надзорных органов в сфере трудовых отношений о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

1.5.2. Совет, как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Учреждения;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Учреждении.

1.5.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Сроки и порядок действия Договора:

1.6.1. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения;

1.6.2. Настоящий Договор заключен сроком на три года, и вступает в силу с момента его подписания сторонами;

1.6.3. Стороны имеют право продлить срок действия Договора не более чем на три года;

1.6.4. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также при расторжении трудового договора с руководителем Учреждения.

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

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. В течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения. Внесенные изменения и дополнения оформляются

приложением или дополнительным соглашением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения Работодателя и Работников.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на Учреждение соглашениями, настоящим Договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договора, заключаемые индивидуально с каждым работником.

1.9. Договор в течение семи дней со дня его подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.10. Условия настоящего Договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

2. ОПЛАТА ТРУДА, КОМПЕНСАЦИОННЫЕ И СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

2.1. Работодателем установлены условия оплаты труда по балльной системе, принципиально отличные от условий оплаты труда на основе тарифной системы.

2.2. Стороны договорились руководствоваться Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» от 29 октября 2009 года № 9-3864 (с изменениями и дополнениями), Постановлением Красноярского края «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений подведомственных министерству социальной политики Красноярского края» от 01 декабря 2009 года № 620-п (с изменениями и дополнениями), Приказом Министерства социальной политики Красноярского края «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края» от 09 декабря 2009 года № 358-ОД, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Красноярского края (с изменениями и дополнениями).

2.3. Оплата труда работников производится на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и по должностям, не предусмотренным профессиональными квалификационными группами, учитывающих требование квалификации и стажа работы с применением компенсационных и стимулирующих выплат.

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

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессиональным квалификационным группам и по должностям, не предусмотренным профессиональными квалификационными группами;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсационного характера.

2.5. Работникам Учреждения устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера:

- 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).

2.6. Работникам Учреждения устанавливаются и выплачиваются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач – ежемесячно;

- выплаты за качество выполняемой работы – ежемесячно;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – ежеквартально;

- персональные выплаты – ежемесячно;

- выплаты по итогам года.

2.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размер, порядок, условия назначения и оплаты устанавливается в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников Краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Минусинский центр социальной адаптации лиц, освобожденных из мест лишения свободы» (далее – Положение об оплате труда), утвержденным приказом руководителя.

Распределение фонда выплат стимулирующего характера производится оценочной комиссией Учреждения, создаваемой приказом руководителя, путем проведения оценки достижения показателей (критериев), установленных Положением об оплате и стимулировании труда, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (ежемесячно), качество труда работников (ежемесячно), интенсивность и высокие результаты работы (ежеквартально) в последний день каждого месяца и квартала, соответственно, а также по итогам работы за год.

В состав оценочной комиссии включаются специалисты Учреждения и представитель трудового коллектива. Оценочная комиссия действует на основании Положения, утвержденного Работодателем. Результаты оценки оформляются оценочными листами согласно занимаемых должностей, пропорционально отработанному времени, в соответствии с окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы.

2.8. Работодатель обеспечивает работникам гарантируемый законом минимальный размер оплаты труда.

2.9. Работникам по их личному заявлению может быть оказана материальная помощь в размере 3 000 рублей, в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием;

- в связи с рождением ребенка;

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

2.10. Работодатель обязуется:

2.10.1. Производить выплаты компенсационного характера работникам Учреждения за работу в ночное время в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы в ночное время (с 22:00 часов до 06:00 часов), определенного из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и установленной нормы рабочего времени.

2.10.2. Производить выплаты компенсационного характера за работу в условиях ненормированного рабочего дня водителю легкового автомобиля в размере 0,25 оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника.

2.10.3. Оплачивать сверхурочную работу за первые два часа – не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени и отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. В этом случае сверхурочная работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Для работников, работающим в сменном (гибком) режиме, осуществляющим круглосуточное дежурство, работающим по графику Учреждения, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – один год.

Для буфетчиков, работающих по графику в Учреждении, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – один месяц.

2.10.4. Оплачивать работу в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.10.5. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производить выплату компенсационного характера работникам в размере 15 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.10.6. 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, устанавливать 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.

2.11. Заработная плата в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации выплачивается два раза в месяц: за первую половину месяца и окончательный расчет, на условиях, определенных Приказом учреждения, в валюте Российской Федерации (в рублях), путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

2.12. В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. При приеме на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о персональных данных, Кодексом этики, Положением о комиссии по урегулированию конфликта интересов, настоящим Договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношения к трудовой функции работника.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в статье 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

– с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

– с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

– с лицами, поступающими на работу по совместительству;

– в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

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

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3.3. 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. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьей 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в статьях 70 и 207 Трудового кодекса Российской Федерации, а именно для:

– лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

– лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

– лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

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

– лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

– лиц, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для главных бухгалтеров - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

При неудовлетворительном результате испытания, Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Документом, подтверждающим неудовлетворительный результат испытания является служебная записка непосредственного руководителя, с указанием порученной в период испытательного срока работы и результатов ее выполнения. Работник, которому установлен испытательный срок, должен быть ознакомлен с данной служебной запиской не позднее, чем за 3 дня до окончания испытательного срока. На основании служебной записки директор принимает решение о дальнейшем продолжении трудовых отношений с данным работником.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

3.5. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность повысить квалификацию по своей специальности.

3.6. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, при условии наличия вакансий в Учреждении.

4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, предварительно рассматриваются Работодателем с участием председателя Совета.

4.2. Передача Учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие трудового договора, а равно при его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании), трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

4.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять Председателю Совета проекты приказов о сокращении численности или штата работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

4.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (если до выхода на пенсию по старости остается два года и менее и не представляется возможным досрочное оформление пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до восемнадцати лет;
- работники, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности - в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

4.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

4.6. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствие с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в Учреждении.

При расторжении трудового договора по п.п. 1 и 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Работник имеет право расторгать трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за две недели (по соглашению между сторонами – и до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении).

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

4.9. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в соответствии со статьей 178 ТК РФ, а именно в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимую 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 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.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными приказом Работодателя с учетом мнения председателя Совета.

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

5.3. Сроки и продолжительность оплачиваемого отпуска работнику за первый год работы определяются по соглашению сторон.

5.4. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.5.По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем, в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

5.5. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы:

- для сопровождения детей, поступающих в 1 класс общеобразовательного учреждения, в первый день учебного года – 1 день;

- в связи с переездом на новое место жительство – 1 день;

5.6. Работникам Учреждения дополнительно предоставляются следующие виды отпусков:

а) по беременности и родам, продолжительностью 70 календарных дней (в случае многоплодной беременности – 84 календарных дня) до родов и 70 календарных дней (в случае осложненных родов – 86 календарных дней, при рождении двух и 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.

5.7. По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет с сохранением места работы.

5.8. 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; работникам, осваивающим программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программам ординатуры и программам ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения; работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения; работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, дополнительные отпуска предоставляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.9. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

5.10. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств Работодателя.

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

Работник, подавший заявление об отпуске	Причина предоставления отпуска	Продолжительность отпуска, установленная федеральными законами	Норма
Любой работник	Рождение ребенка Регистрация брака Смерть близких родственников	До 5 календарных дней	Часть 2 ст. 128 ТК РФ
Работники - слушатели подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования	Итоговая аттестация	15 календарных дней	Часть 2 ст. 173 ТК РФ
Работники, допущенные к вступительным испытаниям	Вступительные испытания	15 календарных дней	

в образовательные организации высшего образования			
Работники, обучающиеся в образовательных организациях по аккредитованным программам (бакалавриат, специалитет, магистратура) по очной форме обучения	Промежуточная аттестация (сдача зачетов и экзаменов)	15 календарных дней в учебном году	
	Подготовка и защита выпускной квалификационной работы со сдачей итоговых государственных экзаменов	4 месяца	
	Сдача итоговых государственных экзаменов	1 месяц	
Работники, допущенные к вступительным испытаниям в профессиональные образовательные организации	Вступительные испытания	10 календарных дней	Часть 2 ст. 174 ТК РФ
Работники, обучающиеся в профессиональных образовательных организациях по аккредитованным программам среднего профессионального образования (очная форма обучения)	Промежуточная аттестация	10 календарных дней в учебном году	
	Государственная итоговая аттестация	До 2 месяцев	
Работающие пенсионеры по старости (по возрасту)		До 14 календарных дней в году	Часть 2 ст. 128 ТК РФ
Родители и жены (мужья) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших из-за ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы)		До 14 календарных дней в году	Абзац 4 ч. 2 ст. 128 ТК РФ
Работающие инвалиды		До 60 календарных дней в году	Часть 2 ст. 128 ТК РФ
Инвалиды войны		До 60 календарных дней в году	Подпункт 17 п. 1 ст.

			14 Федерального закона от 12.01.1995 N 5-ФЗ
Ветераны боевых действий из числа лиц, указанных в пп. 1 - 5 п. 1 ст. 3 Федерального закона от 12.01.1995 N 5-ФЗ		До 35 календарных дней в году	Подпункт 11 п. 1, пп. 4 п. 2 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1995 N 5-ФЗ
Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы		До 3 недель в год	Часть 2 ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997 N 5-ФЗ
Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы		До 3 недель в год	Пункт 3 ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 N 4301-1

В других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель обязан обеспечить следующие безопасные условия и охрану труда работников:

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

5.1.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

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

5.1.4. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

5.1.5. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

5.1.6. приобретение и выдачу за счет средств (бюджетных и внебюджетных) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке. Средства индивидуальной защиты, специальная одежда и обувь выдаются в соответствии с установленными нормами, работникам, для которых данная работа является постоянной или работой по совместительству

(совмещению), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

5.1.7. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведению инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

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

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

5.1.10. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

5.1.11. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров.

5.1.12. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

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

5.1.14. предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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

5.1.16. расследование и учет в установленном Трудовом кодексе Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.1.17. санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

5.1.18. беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального

государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.1.19. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;

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

5.1.21. ознакомление работников с требованиями охраны труда;

5.1.22. разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Совета в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

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

5.2. Каждый работник Учреждения в области охраны труда обязан:

5.2.1. соблюдать требования охраны труда;

5.2.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

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

5.3. Мероприятия по охране и улучшению безопасности условий труда в Учреждении проводятся исходя из результатов специальной оценки результатов труда, проводимой не реже одного раза в пять лет.

5.4. Контроль за соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на специалиста по охране труда.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей, родных братьев и сестер).

6.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию.

6.3. Руководителю Учреждения по решению министерства социальной политики Красноярского края может оказываться единовременная материальная помощь, предусмотренная пунктами 6.1 и 6.2 настоящего Договора.

6.4. Работникам Учреждения, нуждающимся в санаторно-курортном лечении или отдыхе, предоставляется возможность приобретения путевок по разнарядке министерства социальной политики Красноярского края.

6.5. Работодатель и Совет принимают на себя обязательства по организации и культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками.

6.6. Работодатель обязуется производить выплаты в соответствии с требованиями Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29 декабря 2006 года № 255-ФЗ (с изменениями и дополнениями)

6.7. Работодатель обязуется:

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

- в Социальный фонд России;
- в Фонд обязательного медицинского страхования.

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

6.7.3. 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.

6.8. Расходы на прохождение обязательных (предварительных, периодических) медицинских осмотров несет Работодатель.

6.9. Учреждение несет установленную действующим законодательством Российской Федерации ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

7.1. Работодатель и Совет строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством Российской Федерации, законодательством Красноярского края, отраслевыми и региональными Соглашениями, настоящим Договором.

7.2. Совет представляет и защищает права и интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников.

7.3. Работодатель содействует деятельности Совета, реализации законных прав работников и их представителей.

7.4. Для обеспечения деятельности Совета бесплатно предоставляются городской телефон номер 5-10-30, возможность пользования электронной и факсимильной связью.

7.5. Работодатель осуществляет расходы по проведению машинописных, переплетных и множительных работ для нужд Совета.

7.6. Работодатель учитывает мнение Совета по вопросам, касающихся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

7.7. Работодатель запрашивает мотивированное мнение Совета в случаях:

- введения и отмены режима неполного рабочего времени;
- привлечения работников к сверхурочным работам;
- определения перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- разделения рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы;
- установления дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством;

- утверждения графика отпусков;

- введения системы оплаты и стимулировании труда, в том числе повышения платы за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

- утверждения формы расчетного листка;

- установления конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- введения и применения системы нормирования труда;

- принятия локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда;

- введения мер, предотвращающих массовые увольнения работников;

- утверждения правил внутреннего трудового распорядка;

- обеспечения специальной одеждой, обувью и средствами индивидуальной защиты работников, для которых данная работа не является основной (совмещающих, или работающих по совместительству);

- продления (изменения) срока эксплуатации (носки) специальной одежды и обуви;

- определения соответствия уровня и направления образования работника профессиональному стандарту.

7.8. Работодатель в предусмотренных настоящим Договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в Совет.

7.9. Совет не позднее трех рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

7.10. В случае если мотивированное мнение Совета не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех рабочих дней, после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Советом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

7.11. Работодатель обязан приостановить по требованию Совета исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

7.12. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время собраний трудового коллектива ежемесячно, в первый понедельник каждого месяца при условии заблаговременного согласования Советом времени их проведения.

7.13. Члены Совета освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной учебы, проводимой организациями Профсоюзов в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными организациями Профсоюзов.

7.14. Члены Совета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых организациями Профсоюзов съездов, конференций, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, конференций, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Работодатель обеспечивает тиражирование настоящего Договора и ознакомление с ним работников Учреждения в течение трех рабочих дней с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с Договором непосредственно при приеме на работу.

8.2. Работодатель обязуется направить настоящий Договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Совет доводят результаты его проверок на собрании (конференции) работников, проводимом ежегодно. С отчетом от каждой стороны выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

8.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение условий настоящего Договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Договора за три месяца до окончания срока действия настоящего Договора.

8.7. Стороны обязуются начать переговоры по внесению изменений и дополнения в Договор за один месяц до даты внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

Председатель Совета трудового коллектива КГБУ СО

«Минусинский центр адаптации»

_____ К.А. Сырохватов

«21» июля 2023года

Директор КГБУ СО

«Минусинский центр адаптации»

_____ Н.В. Петрик

«21» июля 2023 года