

**Государственное бюджетное стационарное учреждение
социального обслуживания
«Краснинский дом-интернат для граждан,
имеющих психические расстройства»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022-2025 годы

Принят на общем собрании
трудового коллектива
ГБУ "Краснинский
дом-интернат для граждан,
имеющих психические
расстройства"
Протокол N 1
от 08 апреля 2022 года

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (в дальнейшем Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Федеральным Законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации», отраслевым тарифным Соглашением, другими законодательными и нормативными актами и направлен на обеспечение защиту социально-экономических прав и интересов работников учреждения.

1.1 Стороны коллективного договора.

Сторонами Настоящего Договора являются:

➤ Работники государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания «Краснинский дом-интернат для граждан, имеющих психические расстройства» в лице их представителя - комитета профсоюзной организации коллектива (далее КПО).

➤ Работодатель в лице директора интерната Суходеева Виталия Александровича, действующего на основании Устава.

1.2 Предмет коллективного договора

Настоящий Договор является правовым актом, устанавливающим социально-трудовые отношения, оплату и условия труда, социальные гарантии работникам учреждения.

Предметом настоящего Договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставление работникам с учетом экономических возможностей организации гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, другими соглашениями.

1.3. Цель коллективного договора

Настоящий коллективный договор заключен для достижения взаимопонимания между сторонами и установления за счет средств учреждения дополнительных по сравнению с действующим законодательством и соглашениями трудовых и социально-бытовых льгот для работников.

В течение срока действия данного договора в него по взаимной договоренности стороны могут вносить изменения и дополнения, улучшающие условия труда и социальное положение работников учреждения.

Ни одна из сторон, заключивших Договор, не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если оно не установлено действующим Законодательством.

1.4. Действие Договора.

В течение срока действия данного Договора в него по взаимной договоренности Стороны могут вносить изменения и дополнения, улучшающие условия труда и социальное положение работников учреждения. Решение принимается на заседании комиссии Сторон, наделенных правом на ведение коллективных переговоров. Ни одна из Сторон, заключивших Договор, не может в течение срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если иное не установлено действующим Законодательством. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

Действие Договора распространяется на всех работников учреждения. При реорганизации учреждения, смене формы собственности, в случае расторжения трудового договора с руководителем учреждения, ликвидации учреждения, действие Договора регламентируется (ст. 43 ТК РФ).

В настоящий Договор включаются нормативные положения Законодательства РФ, иных нормативных правовых актов, если в них содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в Договоре (ст. 41 ТК РФ).

Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами и их представителями.

Стороны договорились: один раз в год проводить проверки выполнения настоящего Договора. По итогам проверок проводить конференцию работников учреждения с отчетом работодателя и председателя КПО.

Каждая из Сторон, подписавших настоящий Договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении конфликтов и противоречий, возникающих в сфере трудовых отношений.

Работодатель обязан предоставить представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над его выполнением. Договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.5. Основные принципы взаимных отношений сторон коллективного договора.

Стороны, заключившие настоящий коллективный договор обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достигать компромиссные решения.

1.6 Срок действия коллективного договора:

Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года, вступает в силу с 08.04.2022 года по 07.04.2025 года.

Стороны обязуются вносить вопрос о продлении срока действия настоящего Договора за 3 месяца до окончания действия настоящего Договора. Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана в 7-дневный срок начать переговоры.

Если ни одна из сторон не внесет вопрос о продлении срока действия Коллективного Договора, тогда Договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят действующий.

1.7 Порядок действия Договора в случае ликвидации, реорганизации учреждения, смены работодателя.

Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения наименования организации;
- расторжения трудового договора с руководителем организации, подписавшим коллективный договор;
- реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации (в течение всего срока реорганизации);
- смены формы собственности организации (в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности);
- при ликвидации организации (в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий).

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

Работодатель обязуется в семидневный срок со дня подписания Сторонами направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. В случае внесения в настоящий коллективный договор изменений и дополнений, они также подлежат уведомительной государственной регистрации в порядке, предусмотренном ст. 50 ТК РФ.

2. ФОРМА, СИСТЕМА, РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА, ДЕНЕЖНЫЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ, ПОСОБИЯ, КОМПЕНСАЦИИ И ДОПЛАТЫ.

2.1. Оплата труда.

Оплата труда, система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Выплата зарплаты производится путем перечисления денежных средств на лицевой счет карты сотрудника организации не реже двух раз в месяц:

дата выплаты аванса - 30 числа расчетного месяца (февраль 28 числа);

дата выплаты заработной платы - 15 числа месяца следующего за расчетным.

Размер выплаты первой части заработной платы за отработанный месяц должен составлять не менее 40% от заработной платы.

Ежемесячно работникам выдаются расчетные листки, отражающие составные части заработной платы, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (Приложение №7).

Срок выдачи расчетных квитков производится в день выдачи заработной платы-15 числа месяца следующего за расчетным.

Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производится в соответствии с ТК РФ (ст. 139 ТК РФ) и порядком начисления среднего заработка, определенного Правительством РФ. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в учреждении.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

2.2 Система оплаты труда

Оплата труда работников интерната осуществляется на основе должностных окладов, утвержденных постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 24.03.2011г. № 119 «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Кемеровской области - Кузбасса и работников государственного казенного учреждения «Центр социальных выплат и информатизации Министерства социальной защиты населения Кузбасса» (с изменениями и дополнениями).

Система оплаты труда (должностные оклады, виды надбавок) определяются штатным расписанием в соответствии с Положением по оплате труда работников интерната, Трудовым кодексом РФ, размерами тарифных разрядов на основе квалификационных характеристик и данных аттестации. Стимулирующие выплаты, надбавки устанавливаются приказом руководителя на определенный срок в соответствии с «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и результативность деятельности и за качество выполняемых работ работникам ГБУ «Краснинский дом-интернат для граждан, имеющих психические расстройства».

Оплата труда работников изменяется в соответствии с изменением тарифных ставок согласно указам Президента РФ.

2.3. Размер оплаты труда.

Месячная заработная плата работника, отработавшего полностью месячную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее-МРОТ) (ст.133, 1331 ТК РФ).

Размер заработной платы работника определяется, исходя из присвоенного должностного оклада, и состоит из оклада по ПКГ, надбавок и других выплат стимулирующего характера, предусмотренных действующим Законодательством, постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 24.03.2011г. № 119 «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Кемеровской области - Кузбасса и работников государственного казенного учреждения «Центр социальных выплат и информатизации Министерства социальной защиты населения Кузбасса» (с изменениями и дополнениями).

Повышение оклада производится в соответствии с квалификационными требованиями и по итогам аттестационной комиссии.

2.4. Денежные вознаграждения

Премия выплачивается на основании Положения о премировании работников ГБУ «Краснинский дом-интернат для граждан, имеющих психические расстройства».

2.5. Пособия.

Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, выплачивается ежемесячная компенсационная выплата в размере, установленном законодательством РФ.

2.6. Компенсации

2.6.1. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы и средняя заработка плата по основному месту работы (ст.167 ТК РФ).

2.6.2. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.168 ТК РФ).

2.6.3. При увольнении работника выплаты начисляются пропорционально фактически отработанному времени и выплачиваются при окончательном расчете.

2.7. Доплаты

2.7.1. Оплата труда работников учреждения за работу с опасными для здоровья и особо тяжелых условий труда устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами на 25%.

2.7.2. Оплата труда за работу в ночное время производится (ст. 154 ТК РФ) в размере 50% должностного оклада за каждый час работы с 22 часов до 6 часов.

2.7.3. Оплата труда при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором работнику производится по согласованию работника и работодателя в каждом конкретном случае (ст. 151 ТК РФ).

2.7.4. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере двойной дневной или часовой ставки.

2.7.5. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (совместительство), оформленное заявлением работника с разрешения работодателя, производится в однократном размере в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком для данной должности.

2.7.6. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

2.7.7. Выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, согласно Перечню должностей и профессий, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение №3, ст.147 ТК РФ).

2.7.8. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску (ст. 186 ТК РФ).

2.7.9. За время прохождения обязательных и периодических медицинских обследований за работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

2.7.10. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ).

2.7.11. Беременным женщинам, в соответствии с медицинскими заключениями переведенным на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, сохраняется средний заработок по прежней работе (ст. 254 ТК РФ).

2.7.12. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы в учреждении устанавливается дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

Наименование должностей и профессий	При стаже работы	В процентах от должностного оклада
Средний медицинский персонал и врачи	от 3 лет до 5 лет	30
	от 5 лет до 7 лет	45
	свыше 7 лет	60
Прочие	от 3 лет до 5 лет	20
	свыше 5 лет	30

2.7.13. В целях усиления материальной заинтересованности коллектива и отдельных работников в применении прогрессивных форм организации труда, повышении качества работы, росте профессионального мастерства, выполнении особо важных работ, а также за сложность-напряженность в труде, предоставить право руководителю учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований и фонда оплаты труда вводить надбавки работникам учреждения на срок не более одного года. Надбавки начисляются на оклад.

2.7.14. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника учреждения по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

2.7.15. При окончании особо важных и срочных работ или ухудшении показателей надбавки отменяются. Порядок отмены надбавок такой же, как и утверждения.

Руководителю учреждения такая надбавка устанавливается решением департамента социальной защиты населения Кемеровской области.

3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.

3.1. Рабочее время

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего распорядка и условиями трудового договора должен выполнять трудовые обязанности.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ):

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (средний и младший медицинский персонал, врачи) - сменный режим рабочего времени при 5-ти дневной 36-ти часовой рабочей неделе. График сменности доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ);

для рабочих и специалистов (мужчин) - 40 часовая 5-ти дневная рабочая неделя согласно законодательству РФ;

для рабочих и специалистов (женщин) – сокращенная 36 часовая 5-ти дневная рабочая неделя согласно п. 1 Постановления Верховного Совета РСФСР № 298/3-1 от 01.11.1990 г. (ред. от 24.08.1995 г. № 152-ФЗ);

для отдельной категории работников – сменный, гибкий режим рабочего времени.

Всем работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе

работникам предоставляются 2 выходных дня в неделю (суббота, воскресенье).

Для работников, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графику сменности.

Виды рабочей недели и режим рабочего времени (продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередования рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену) устанавливается в организации Правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности (ст.108 ТК РФ).

К работе в ночное время допускаются лица, в случаях предусмотренных Трудовым законодательством РФ. Ночным считается время с 22⁰⁰ до 6⁰⁰ часов.

Продолжительность ежедневной работы:

- смены допускаются до 12 часов, в отдельных случаях до 15 часов, кроме водителей автотранспорта;
- обеспечивать продолжительность ежедневного отдыха между сменами не меньше двойной продолжительности времени работы в предшествующую смену;
- смены до 15 часов могут устанавливаться только с письменного согласия работников коллектива. Если такового согласия нет, ответственность за нарушения, допущенные работником, который вынужден остаться на рабочем месте свыше 12 часов, может быть перенесена на администрацию.

Все работники интерната обязаны принимать участие в сезонных полевых работах, а именно: посадка, прополка, поливка, уборка овощей и цветочных клумб, засолка капусты на зиму.

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени.

Неполное рабочее время устанавливается:

3.2.1.По соглашению сторон между работником и Администрацией как при последствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

3.2.2.По просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи по медицинским показаниям.

3.3.3.Для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисление трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ).

3.3. Суммированный учет рабочего времени.

В учреждении при выполнении отдельных видов работ, где по условиям работы не может быть установлена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, год) не превышала нормального числа рабочих часов.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего распорядка, приказами учреждения.

3.4. Ежегодные оплачиваемые отпуска.

Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ).

Продолжительность основного отпуска не может быть менее 28 календарных дней, без учета праздничных дней, определенных законодательством и настоящим договором (ст. 115 ТК РФ).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск

может быть разделен на части. При этом часть этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации. До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- Женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- Работникам в возрасте до 18 лет;
- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев;
- В других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в соответствии с утвержденным графиком отпусков работников учреждения (ст. 122 ТК РФ).

Оплата отпуска, исчисление компенсации за неиспользованный отпуск при расторжении трудового договора, выходного пособия и последующих выплат, установленных Законодательством РФ, производится исходя из среднего заработка с учетом тарифных ставок, действовавших на момент события. Число дней, подлежащих оплате, при неполном отработанном периоде, округляется по правилам арифметики в большую сторону. Бухгалтерия учреждения обязана предоставлять информацию работнику о начислении заработной платы, налогов и причитающейся к выплате суммы при обращении.

3.5 Дополнительные оплачиваемые отпуска .

3.5.1. Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда.

При установлении по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ)

3 класса 2,3,4 степени вредности, работник независимо от того, поименована или нет его профессия, должность в Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (далее Список), имеет право на соответствующие компенсации в размерах, не ниже установленных ст.117 ТК РФ. В случаях, когда по данной профессии, должности Списком предусмотрены более высокие компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, подлежит применению Списка, поскольку до настоящего времени не принят нормативный правовой акт, позволяющий дифференцировать виды и размеры компенсаций в зависимости от степени вредности условий труда (Решение Верховного Суда РФ от 14.01.2013 N АКПИ12-1570).

Продолжительность указанного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается согласно Перечню должностей и профессий (Приложение №1) и суммируется с ежегодным основным оплачиваемым. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (п.3 ст.121 ТК РФ). Число дней, подлежащих оплате, при неполном отработанном периоде, округляется по правилам арифметики в большую сторону.

3.5.2. Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам за ненормированный рабочий день.

Продолжительность указанного дополнительного оплачиваемого отпуска, работникам за ненормированный рабочий день (ст.119, ст.101 ТК РФ) устанавливается согласно утвержденному Порядку и Перечню (Приложению №2) и суммируется с ежегодным основным оплачиваемым. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда организации.

3.5.3. Работодатель обязуется предоставлять работникам, имеющим детей инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время. Одному из родителей(опекуну, попечителю), имеющему ребенка-инвалида или инвалида с детства в возрасте до 18 лет, по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. (ст. 262 ТК РФ).

3.5.4. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнения родственного долга и по другим уважительным причинам, Работодатель обязуется предоставлять работнику по его письменному заявлению краткосрочный оплачиваемый отпуск:

- женщинам (работающим при 5-ти дневной рабочей недели), имеющим двух и более детей в возрасте до 16 лет – 1 день в месяц;
- на посадку (май) и копку(сентябрь) картофеля (работающим при 5-ти дневной рабочей недели) – по 1 дню;
- 1 сентября для одного из родителей, чей ребенок пошел в первый класс – 1 день;
- молодоженам и их родителям, для организации и проведения свадьбы – до 3 дней;
- рождение или усыновление ребенка – до 3 дней;
- участия в похоронах (близких родственников) – до 3 дней.

3.5.5. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

3.6 Отпуска без сохранения заработной платы

Допускается предоставлять работникам учреждения отпуск без сохранения заработной платы, который оформляется приказом в администрации с обязательным указанием срока отпуска и причин (ст. 128 ТК РФ).

Стороны договорились, что работник по его письменному заявлению имеет право на получение кратковременного отпуска без сохранения заработной платы в случаях:

- посещение лечебного учреждения по направлению врача – до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам- до 60 календарных дней в году;
- в связи с юбилеем работника – 1 день;
- женщинам (сотрудницам), работающим на селе (ст. 262 ТК РФ) – 1 день в месяц;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 дней;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 дней;

В остальных случаях отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по заявлению работника при согласовании с работодателем (ст. 122 ТК РФ).

Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.7 Очередность предоставления отпусков

3.7.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Администрацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. При составлении графика отпусков администрация учитывается по возможности пожелания работников, нарушителям трудовой дисциплины отпуск может быть установлен без учета его пожелания.

3.7.2. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

3.7.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях (ст. 124 ТК РФ):

по семейным обстоятельствам;

временной нетрудоспособности работника во время нахождения в отпуске;

в случае привлечения работника к исполнению государственных или общественных обязанностей;

в случае ареста работника;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Работодатель имеет право потребовать от работника представления документов, доказывающих невозможность использования отпуска в назначенное время.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.7.4. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в учреждении.

3.7.5. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст.262.2 ТК РФ).

4. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ПОЛУЧЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ

4.1. 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 (ст.173-177 ТК РФ).

4.2. Повышение квалификации специалистов.

Работодатель оплачивает повышение квалификации специалистов учреждения в связи с производственной необходимостью. При направлении специалиста для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы и средняя заработка по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.3. Возмещение затрат, связанных с обучением сотрудника.

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст.249 ТК РФ).

5. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

5.1 Порядок приема на работу

Началом трудовых отношений, между работодателем и работниками, является заключение трудового договора, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством и трудовым договором.

Работодатель обязуется:

- не допускать случаев изменения условий трудового договора без письменного соглашения работника, а также не включать в трудовой договор условия, ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим Договором;
- не допускать необоснованных переводов, перемещений, увольнений, привлечений к дисциплинарной ответственности и иных нарушений действующего законодательства;
- не допускать увольнение работника по своей инициативе (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания его в отпуске.

При заключении трудового договора администрация обязана под расписку ознакомить принимаемого работника с условиями его будущей работы, коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, должностными инструкциями, другими локальными актами, регламентирующими условия его работы.

5.2. Испытание при приеме на работу

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия работника порученной ему работе на срок не более трех месяцев.

Администрация обязуется: не допускать случаев увольнения помимо основания и порядка, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

5.3. Условия трудового договора

5.3.1. Заключив трудовой договор, Администрация и работник обязаны выполнять его условия. В связи с этим Администрация не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

5.3.2. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, регулируемых действующим законодательством.

5.3.3. В связи с изменением в организации производства и труда допускается изменение существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации и должности. Об изменении существенных условий труда, систем оплаты труда, льгот, режима работы, дополнении или отмене неполного рабочего времени, совмещения профессий, изменения разрядов и наименования должностей и других существенных изменений работник должен быть поставлен в известность не менее, чем за два месяца.

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН, ПОЛНОМОЧИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

6.1. Признание сторонами взаимных прав и обязанностей.

Заключив настоящий договор, стороны признают взаимные права и обязанности, включенные в данный договор, и обязуются их соблюдать и выполнять.

6.2. Обязанности Работодателя

Работодатель обязуется:

- организовывать труд рабочих и специалистов так, чтобы каждый имел возможность работать по своей специальности и квалификации;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работниками заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовыми договорами;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечить работника средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами, согласно Трудовому кодексу и Коллективному договору;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

Принимать решения при обязательном участии комитета профсоюзной организации (КПО):

- при рассмотрении результатов расследования несчастных случаев на производстве и профзаболеваний для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 230 ТК РФ);
- при расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

6.3. Комитет профсоюзной организации

Представители КПО участвуют:

- в комиссиях по аттестации работников;
- в составе комиссии по охране труда;
- в составе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

КПО обязуется:

- содействовать в укреплении трудовой дисциплины, занятости, охраны труда, своевременной оплаты труда;
- обеспечивать контроль над соблюдением Работодателем Законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Договора;
- Обеспечивать контроль над созданием работодателем безопасных условий труда.

Работодатель и работники учреждения, по вине которых нарушаются или не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим Договором, несут ответственность в порядке, установленном Законодательством РФ.

6.4. Обязанности работников

Работник обязан:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности согласно должностной инструкции;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка интерната;

- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу учреждения;
- соблюдать требования Положения об антикоррупционной политике;
- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, произошедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания. А также о ситуациях, которые создают угрозу жизни и здоровью людей.

6.5. Права работника

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора, согласно Трудовому Кодексу РФ;
- рабочее место, соответствующее условиям охраны труда и ТБ;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами за счет средств работодателя;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;
- отдых с предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых отпусков;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными способами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование.

7.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и иные мероприятия.

Условия труда - совокупность факторов производственной сферы и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

7.1. Обязанности работодателя по обеспечению безопасности условий и охраны труда.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств спец.одежды, спец.обуви, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятых на работах с вредными условиями труда (Приложение № 4,5,6);
- недопущение к работе лиц, не прошедших инструктаж по охране труда;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников;
- расследование и учет в установленном Кодексом порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- беспрепятственный доступ должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, на проведение государственного контроля и надзора.

7.2. Обязанности работника в области охраны труда.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законом и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, и инструктаж по охране труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

Контроль над соблюдением правил по охране труда возлагается на специалиста по охране труда.

Работник, допустивший нарушение инструкции по охране труда, может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. Если нарушение правил охраны труда связано с причинением имущественного ущерба учреждения, работник несет и материальную ответственность в установленном Законом порядке.

8. ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ

8.1.Работодатель обязуется:

- В случае возникновения необходимости массового сокращения штатов, необходимо не менее чем за 3 месяца в полном объеме предоставить службе занятости населения и в КПО интерната письменную информацию о возможном увольнении работников, их число и должности, а также срок, в течение которого намечено осуществить сокращение.
- Предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата персонально и под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения.
- При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а также лицам пред пенсионного возраста (за два года до пенсии); одиноким матерям, имеющим детей до 16-летнего возраста; отцам, воспитывающим детей до 16-летнего возраста без матери.
- Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.
- При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в учреждении, соответствующую квалификации работника.
- При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия) (ст. 178 ТК РФ).
- Все вопросы, связанные с изменением структуры интерната, его реорганизацией, сокращением штатов, предварительно рассмотреть на совместном заседании администрации, начальников отделов и КПО.

9. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Работодатель обязуется:

- 9.1. Контролировать и отчитываться перед коллективом не менее одного раза в год.
- 9.2. Текст настоящего Договора довести до сведения работников учреждения после его подписания.

10. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

- 10.1. Администрация и работник подтверждают, что при решении вопросов охраны труда, обеспечения здоровых и безопасных условий труда, стороны настоящего договора руководствуются требованиями трудового и иного законодательства, рассматривая их как минимальные.
- 10.2. В целях снижения простудных заболеваний и уличного травматизма обеспечить своевременную подготовку помещений и зданий к работе в осенне-зимний период;
- 10.3. Настоящий договор предусматривает, что выплата всех видов пособий обеспечивается работодателем в строгом соответствии с действующим законодательством.
- 10.4. Учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника в процессе труда.
- 10.5. По истечению установленного срока действия коллективного договора, если нет разногласий и стороны согласны с настоящим договором, договор продляется, но не более, чем на тот же срок.
- 10.6. Коллективный договор зачитан, рассмотрен и утвержден на общем собрании работников ГБУ «Краснинский дом-интернат для граждан, имеющих психические расстройства».
- 10.7. В течение срока действия в процессе выполнения мероприятий по Договору профсоюзы воздерживаются от проведения забастовок, а также от предъявления требований по вопросам, урегулированным данным Договором, при условии соблюдения администрацией учреждения его положений.
- 10.8. Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.
- 10.9. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

От Работодателя:

Директор ГБУ "Краснинский
дом-интернат для граждан,
имеющих психические расстройства"

В.Сурков

В.А.Суходеев

«08» 04 2022 года

От Работников:

По поручению общего
собрания работников ГБУ
"Краснинский
дом-интернат для граждан,
имеющих психические расстройства"
Председатель КПО:

Добрынин

О.В.Добрынина

«08» 04 2022 года