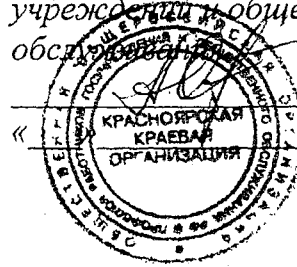


Согласовано:

Председатель краевой организации
профсоюзов государственных
учреждений и общественного
обслуживания

« _____ А.П. Юронин
_____ 2025 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Краевое государственное бюджетное учреждение
социального обслуживания
«Реабилитационный центр для лиц,
страдающих психическими расстройствами, «Родничок»
(КГБУ СО Реабилитационный центр «Родничок»)

УТВЕРЖДЕН

на собрании трудового
коллектива Протокол № 1
от «23» 01 2025 г.

По регулированию
социально-трудовых отношений
на 2025-2028 годы

2025 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники Краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Реабилитационный центр для лиц, страдающих психическими расстройствами, «Родничок» (далее по тексту – «работники»), интересы которых представляет первичная профсоюзная организация, в лице председателя профсоюзного комитета Петровой Натальи Васильевны (далее по тексту - «профком»),

- работодатель, в лице директора – Запеченко Виталия Валерьевича (далее именуемый «работодатель»), который представляет интересы (КГБУ СО «Реабилитационный центр «Родничок») (далее по тексту - «организация»), в соответствии с Уставом (положением).

1.2. Коллективный договор (далее по тексту – КД) разработан на основе Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ),
- Федеральных Законов Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»,

- «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,
- Отраслевого соглашения между Министерством социальной политики Красноярского края и Красноярской краевой организацией Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ,

- Устава (положения организации) организации,
- Законов Красноярского края,
- иных нормативных, правовых актов Российской Федерации и Красноярского края.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Предметом настоящего договора являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Учреждения, дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании Работников, представляемых Работникам в соответствии с ТК РФ, Отраслевым соглашением, а также нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в КД.

1.4. Профком, действующий на основе Устава и Общего положения о первичных организациях Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, является полномочным представительным органом Работников Учреждения, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права рассмотрения трудовых споров работников с работодателем.

Работодатель признает первичную организацию Профсоюза РГУ и ОО РФ в лице ее профсоюзного комитета, как полномочного представителя Работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, ведущего переговоры от их имени.

1.5. Положения настоящего КД распространяются на всех Работников Учреждения.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий КД, в течение срока его действия, вносятся по взаимному соглашению сторон, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны, на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и выполнению данного КД.

1.7. Работодатель знакомит с КД, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех Работников Учреждения, а также вновь поступающих Работников при их приеме на работу, доводит совместно с профсоюзной организацией информацию до работников о выполнении условий КД на собраниях (конференциях), через средства информации.

1.8. Настоящий КД сохраняет свое действие:

- в случае изменения названия Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, подписавшим КД,

- при реорганизации Учреждения – в течение всего срока реорганизации,

- при смене формы собственности Учреждения – в течение трех месяцев со дня перехода

прав собственности,

- при ликвидации Учреждения - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

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

1.9. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Профкомом. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.10. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязанность исполнения условий настоящего договора.

1.11. Настоящий КД вступает в силу со дня его подписания, срок действия КД не должен превышать трех лет.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.3. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

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

2.5. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

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

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

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

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

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

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

2.10. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

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

2.11. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

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

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

2.14. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с Трудовым Кодексом и коллективным договором. Содержание трудового договора должно в полном объеме соответствовать ст. 57 ТК РФ.

2.15. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в 3-х дневной срок со дня подписания трудового договора.

2.16. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда

(количество получателей социальных услуг, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а так же изменение реабилитационно – педагогических программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работа по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

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

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность.

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

2.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться на основании предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.19. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Основания прекращения трудового договора (статья 77 ТК РФ):

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части 3,4 статьи 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть 1 статьи 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

2.19. Работодатель обязуется:

2.19.1. Сообщить в письменной форме СТК, не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности штата или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ.

2.19.2. Не позднее, чем за 2 месяца доводить до местного органа службы занятости данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника Учреждения с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

2.19.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ):

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

- лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

- работникам, имеющим на иждивении детей-инвалидов до 16 лет;

- работникам моложе 18 лет;

- не допускать увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.20. При расторжении трудового договора работнику предоставляются следующие гарантии и компенсации:

2.20.1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения (пункт 1 части 1 статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников Учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ) увольняемому 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 зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

2.20.2. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо ТК РФ (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части 1 статьи 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части 1 статьи 83 ТК РФ);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части 1 статьи 77 ТК РФ);

- 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 (пункт 5 части 1 статьи 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ).

2.21. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня. (статья 60.2 ТК РФ)

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

3.1. В соответствии с действующим законодательством для работников Учреждения рабочее время - пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). У работодателя устанавливается нормированный рабочий день с 8.00 часов до 17.00 часов.

Обеденный перерыв – 1 час с 12.00 до 13.00. Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

По приказу работодателя при наличии производственной необходимости по докладной руководителя структурного подразделения, согласованной с работником, к отдельным сотрудникам может применяться иной режим рабочего времени.

В день, непосредственно предшествующий нерабочему праздничному дню, продолжительность рабочего времени уменьшается на 1 час.

3.1.1. Для медицинских работников врачей рабочая неделя продолжительностью 36 часов в неделю с двумя выходными днями.

3.1.2. Сменная работа в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком: - средний медицинский персонал, - младшая медицинская сестра по

уходу за больными, - помощник по уходу, - уборщик служебных помещений, - сторож, - машинист котельной.

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

Для учёта рабочего времени работников, занимающих вышеперечисленные должности, ведётся суммированный учёт рабочего времени. Учётным периодом для суммированного учёта рабочего времени является календарный год.

3.1.3. Для работников столовой (пищеблока) начало ежедневной работы устанавливается с 6-00 час, время первого перерыва для отдыха и питания устанавливается с 10-00 час. до 10-30 час., время второго перерыва для отдыха и питания с 17-00 час до 17-30 час, окончание рабочего дня 20-00 час. Режим работы – посменный.

3.1.4. Для специалистов социально-реабилитационного отделения начало ежедневной работы устанавливается с 08-00 час., окончание рабочего дня 20-00 час – посменно с двумя выходными днями, согласно графика утвержденного директором учреждения. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается с 12-00 час. до 13-00 час. – время перерыва первой смены, с 15.00 час. до 16.00 час. – время перерыва второй смены.

3.1.5. Для работников бани-прачечной начало ежедневной работы устанавливается с 8-00 час, время перерыва для отдыха и питания устанавливается с 12-00 час. до 13-00 час., окончание рабочего дня 17-00 час.

3.1.6. Для уборщиков территории начало ежедневной работы устанавливается с 8-00 час., время перерыва для отдыха и питания устанавливается с 12-00 час. до 13-00 час., окончание рабочего дня 17-00 час.

3.2. В Учреждении ненормированный рабочий день устанавливается для директора.

3.3. Учет рабочего времени ведется руководителями структурных подразделений.

3.4. Служебной командировкой признается выполнение работ вне постоянного места работы и жительства. В служебную командировку работник направления по приказу работодателя. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Красноярского края от 29.08.2017 № 505-п «Об утверждении Порядка возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в Правительстве Красноярского края, органах исполнительной власти Красноярского края, Администрации Губернатора Красноярского края, краевых государственных учреждениях»;

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (ст.168 ТК РФ)

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Нерабочие праздничные дни в Учреждении устанавливаются в соответствии с законодательством.

В соответствии со ст. 112 ТК РФ, нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

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

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

(в ред. Федерального закона от 23.04.2012 N 35-ФЗ)

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

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в соответствии со ст. 113 ТК РФ в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома и оплата должна производиться в строгом соответствии с законодательством.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, работ, вызываемых необходимостью обслуживания получателей социальных услуг, а также неотложных ремонтных работ.

4.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.3. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательство не привлекать к сверхурочным работам и не направлять в служебные командировки женщин, имеющих детей - инвалидов до 16 лет.

4.4. Время отдыха – время, в течение которого работник освобождён от исполнения трудовых обязанностей и которое может использовать по своему усмотрению.

4.4.1. Виды времени отдыха:

- перерыв в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный отдых);
- выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.5. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым директором Учреждения, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. (в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ - внести)

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска у работников не может быть менее 28 календарных дней и 8 календарных дней в соответствии с Законом РФ от 19.02.93г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях».

4.6. Отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он представлен. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Также в

число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности работника при наличии больничного листа.

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

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.6.2. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

Работникам моложе 18 лет предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день.

Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ). Отпуск такой продолжительности положен абсолютно всем работникам-инвалидам, независимо от группы инвалидности.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

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

- врачам, медицинским сестрам, - 35 рабочих дней, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 N 482 (ред. от 23.06.2014) "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников

За работу с ненормированным рабочим днем директору учреждения предусмотрена продолжительность дополнительного отпуска – 14 календарных дней.

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

4.8. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.9. Работодатель в обязательном порядке предоставляет работникам так же и дополнительные отпуска:

- за вредные и (или) опасные условия труда в соответствии с нормативами профессий и должностей с вредными условиями труда;
- за работу с ненормированным рабочим днём;
- за работу в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

4.10. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ). 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.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.11. В соответствии со ст.126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и

работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.12. 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 (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

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

4.13. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5. ОПЛАТА ТРУДА

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

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

5.2. Система оплаты труда Работников Учреждения включает в себя следующие элементы: оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

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

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- 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);

- выплаты за работу на территории с особыми климатическими условиями.

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

5.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Положением об оплате и стимулировании труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Реабилитационный центр «Родничок». По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты в выходной или нерабочий праздничный день определяются Положением об оплате и стимулировании труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Реабилитационный центр «Родничок». По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

5.8. Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера Работникам в Учреждении определяется в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Реабилитационный центр «Родничок».

5.9. Заработная плата перечисляется через банк 25-го числа за первую половину месяца и 10-го числа следующего за расчетным за вторую половину месяца.

5.10. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения Профкома.

5.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

5.12. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (далее – выплаты):

персональные выплаты;

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за качество выполняемых работ;

специальная краевая выплата;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты по итогам работы.

Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты.

5.13. Объем средств на выплаты, за исключением персональных выплат, устанавливается в начале финансового года и корректируется ежеквартально (ежемесячно) на квартал (месяц), следующий за кварталом (месяцем), в котором производилась оценка работы в баллах в следующих размерах:

32 процента - на выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

48 процентов - на выплаты за качество выполняемых работ;

13 процентов - на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

7 процентов - на выплаты по итогам работы.

5.14. Персональные стимулирующие выплаты, предусмотренные 5.14.1, 5.14.2, 5.14.3, устанавливаются работникам учреждения при формировании штатного расписания на очередной финансовый год.

5.14.1. Персональные выплаты специалистам - при наличии статуса молодого специалиста, впервые окончившего высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившего в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения трудовой договор с учреждением по полученной специальности или профилю, выполняемой работы, в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего учебного заведения или среднего специального учебного заведения;

5.14.2. Персональные выплаты работникам учреждений за опыт работы устанавливаются по решению руководителя учреждения на срок не более 1 года с применением следующих критериев:

опыта (продолжительности) непрерывной работы в учреждении социального обслуживания, органах управления системой социальной защиты населения и здравоохранения; уровня квалификации, профессионального мастерства.

При этом руководитель учреждения имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять критерии оценки опыта работы.

Персональные выплаты работникам учреждений за опыт (продолжительность) непрерывной работы выплачиваются ежемесячно с применением критериев в следующих размерах:

0,20 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений за опыт (стаж) работы свыше трех лет и 0,10 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за последующие два года работы в муниципальном учреждении социального обслуживания или здравоохранения, органах управления социальной защиты населения и здравоохранения, но не свыше 0,30 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.14.3. Персональные выплаты работникам учреждения за уровень квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы устанавливаются отдельным работникам по решению руководителя учреждения на срок до 1 года с учетом уровня квалификации (профессионального мастерства); повышения квалификации; проявления творческого мастерства.

Вышеназванные персональные выплаты могут устанавливаться в диапазоне от 0,15 до 3,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплачиваться с применением критериев в следующих размерах:

от 0,15 до 2,85 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам:

- средний медицинский и фармацевтический персонал, врачи и провизоры, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников: *врач- психиатр, врач-терапевт, врач-стоматолог, старшая медицинская сестра, медицинская сестра патронажная, фельдшер, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по массажу, инструктор по гигиеническому воспитанию, младшая медицинская сестра по уходу за больными;*

- должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена: *культуролог*

- должности работников физической культуры и спорта второго уровня; *инструктор по адаптивной физической культуре*

- педагогические работники, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования: *музыкальный руководитель, педагог-организатор, социальный педагог, методист, инструктор по труду, педагог дополнительного образования, учитель-дефектолог, логопед;*

- рабочие, отнесенные к профессиональной квалификационной группе общепромышленных профессий рабочих первого уровня - *оператор стиральных машин, парикмахер, уборщик служебных помещений, уборщик территории, подсобный рабочий, швея, мойщик посуды, кухонный рабочий, сторож, сестра-хозяйка, машинист котельной, дезинфектор, официант;*

- рабочие первого квалификационного уровня общеотраслевых профессий рабочих второго уровня - *слесарь-сантехник, столяр, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, повар, водитель, тракторист;*

служащие первого и второго квалификационных уровней, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей служащих второго уровня - *заведующий складом, заведующий хозяйством;*

за сложность и напряженность работы при обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов.

от 0,15 до 2,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

- служащие первого уровня, отнесенные к общеотраслевым должностям служащих первого уровня – *делопроизводитель, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, помощник по уходу;*

- служащие первого, второго и третьего квалификационных уровней, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей служащих второго уровня, не участвующим в обслуживании инвалидов - *заведующий складом, заведующий хозяйством, заведующий производством, начальник хозяйственного отдела;*

- специалисты учреждений, служащие, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей служащих третьего и четвертого уровней, - *экономист I категории, психолог I категории, инженер-энергетик, специалист по кадрам, юрисконсульт, инженер-программист (программист), специалист по социальной работе, специалист по охране труда, специалист по социальной реабилитации, специалист по закупкам.*

- руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор), отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, - *заведующий отделением;*

- руководители в учреждениях здравоохранения и осуществления предоставления социальных услуг – *заведующий мастерской.*

за уровень квалификации и профессионального мастерства, проявленное творческое мастерство при подготовке и сопровождении локальных нормативных актов учреждения и других документов в части трудового, гражданского, административного права, защиты прав и законных интересов клиентов; применение в социальной и трудовой реабилитации новых методов и инновационных технологий; обеспечение режима безопасной, бесперебойной работы инженерных, хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

от 0,15 до 0,7 оклада (должностного оклада) ставки заработной платы

- *водители легковых автомобилей и грузовых бюджетных учреждений за обеспечение безаварийной работы на линии, соблюдение правил дорожного движения, выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (проведение текущего технического обслуживания, мойку, уборку салона автомобиля; расширение зоны обслуживания, обеспечение безаварийной работы на линии).*

от 0,15 до 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

- *специалисты бюджетного учреждения за повышение уровня квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы, подтверждаемой документально (сертификат, удостоверение, диплом);*

от 0,15 до 0,4 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

- *специалисты* учреждения за публикацию статей, материалов по профилю выполняемой работы во всероссийских, краевых и районных печатных изданиях;

от 0,15 до 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

- *специалисты* учреждения за публичные выступления в средствах массовой информации, в том числе с докладами на краевых, районных, городских совещаниях, семинарах, конференциях по профилю выполняемой работы, а также по вопросам эффективной деятельности, внедрения прогрессивных методов, инновационных технологий;

0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

- *водителям легковых и грузовых автомобилей* за первый класс (категории «Д» и «Е») и 0,1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за второй класс.

При наличии у специалиста учреждения ученой степени (кандидата, доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы размер персональной выплаты за уровень квалификации (профессионального мастерства) увеличивается:

за почетное звание - на 0,18 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за ученую степень кандидата наук - на 0,20 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за ученую степень доктора наук - на 0,30 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При наличии у работников учреждений двух ученых степеней или почетных званий размеры персональных выплат, установленные по каждому из них, не суммируются.

Общий размер персональной выплаты за опыт работы определяется путем суммирования вышеперечисленных выплат и не может превышать 3,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы для работников учреждения.

5.14.4. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) устанавливаются работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Дополнительная оплата (доплата труда), выполняемого в порядке совмещения профессий (должностей), повышенная оплата сверхурочной работы, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, выплата компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не включаются в состав заработной платы работника, не превышающей МРОТ.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты устанавливаются в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Для целей расчета региональной выплаты размеры заработной платы составляют с 01.01.2025 года 35904,00 рублей.

Персональная выплата с учетом повышения уровня оплаты труда молодым специалистам устанавливается в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за квартал осуществляются по решению руководителя учреждения и выплачиваются один раз в квартал с учетом показателей и критериев балльной оценки.

Работникам учреждения по решению руководителя учреждения устанавливаются и выплачиваются выплаты по итогам работы за год с учетом показателей и критериев балльной оценки.

При определении размера стимулирующих выплат по итогам работы за год учитывается фактически отработанное время в течение года, а также личный вклад, внесенный в результаты деятельности учреждения.

6. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Единовременная материальная помощь оказывается, заместителям директора, работникам учреждения по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать **3000** рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.1 настоящего раздела.

6.3. Выплата единовременной материальной помощи производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом Положения об оплате и стимулировании труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Реабилитационный центр «Родничок»».

7. УЧЕТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ.

7.1. Табель применяется для учёта использования рабочего времени всех работников для контроля за соблюдением работниками установленного режима рабочего времени, для получения данных об отработанном времени, расчёта заработной платы, а также для составления статистического отчёта по труду.

7.2. Табель составляется в одном экземпляре лицом, назначенным ответственным исполнителем за ведение табеля, подписывается руководителем структурного подразделения, представляется для визирования исполнителю – специалисту по кадрам и передаётся в централизованную бухгалтерию для начисления заработной платы.

7.3. Отметки в табеле причинах неявок на работу или о работе в режиме неполного рабочего дня, о работе в сверхурочное время и других отступлениях от нормальных условий труда должны быть сделаны только на основании документов, оформленных надлежащим образом (листок нетрудоспособности, справка и т.п.).

7.4. Для отражения использования рабочего времени за каждый день в табеле отведено четыре строки: две строки – для отметок условных обозначений видов затрат рабочего времени; две строки – для записи количества часов по ним.

7.5. Учёт использования рабочего времени осуществляется в табеле методом сплошной регистрации явок и неявок на работу.

7.6. В соответствии со статьей 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждый полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, соответственно и табель учёта рабочего времени оформляется также дважды.

8. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС Российской Федерации от 12.12.2007 № 645 «Об утверждении

Норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме», Приказом Гособразования СССР от 04.07.1989 № 541 «О введении в действие Правил пожарной безопасности»:

8.1. Работодатель имеет право:

8.1.1. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

8.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;

8.1.3. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

8.1.4. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления и подразделений пожарной охраны.

8.2. Работодатель обязан:

8.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а так же выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

8.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

8.2.3. Проводить противопожарную пропаганду; а также обучать Работников мерам пожарной безопасности;

8.2.4. Содержать в исправном состоянии системы вентиляции в зданиях и помещениях;

8.2.5. Обеспечить и содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению;

8.2.6. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а так же при выявлении лиц, виновных при нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

8.2.7. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства;

8.2.8. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей;

8.2.9. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на их территории пожарах и их последствиях;

8.2.10. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

8.2.11. Содействовать деятельности добровольной пожарной дружины.

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

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

9. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

9.1. Охрана труда - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

9.2. Гарантии осуществления права работников на охрану труда и обеспечения единого порядка регулирования отношений в области охраны труда между работодателем и работниками Учреждения установлены Трудовым кодексом РФ.

9.3. Работодатель обязан обеспечить условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями охраны труда:

- ознакомление работников с требованиями охраны труда, согласно утвержденной инструкции по охране труда для работников;

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

9.4. Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на инженера по охране труда.

9.5. Работодатель обязан:

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

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

- совместно с профкомом, инженером по охране труда организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении и выполнением соглашения по охране труда. Постановления профсоюзного комитета по вопросам обеспечения безопасности труда обязательны к исполнению администрацией Учреждения;

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

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

9.6. Работодатель обеспечивает:

- проведение организационной и технической политики, направленной на безопасные условия труда;

- условия для выполнения работниками требований, норм и правил по безопасной эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, механизмов и ведению всех видов технологических процессов;

- разработку и своевременное выполнение мероприятий по приведению условий труда на рабочих местах в соответствие с требованиями безопасности и гигиены труда;

- проведение обучения, инструктажа, стажировки на рабочем месте, а также беспрепятственный допуск для проведения общественного контроля по охране труда;

- содействие участию Профсоюзного комитета в проведении расследований аварий и несчастных случаев на производстве;

- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждении;

- организацию и проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с нормативными актами Министерства здравоохранения РФ;

- санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством (в силу Приказа Минтруда № 764н вступившим в силу 28.01.2019г.);

- своевременную и бесплатную выдачу работникам спецодежды, спецобуви, смывающих, обезвреживающих и других средств индивидуальной защиты в соответствии с условиями труда и установленными нормами по перечню профессий и должностей;

Затраты на специальную одежду закладываются в ПФХД.

- рассмотрение и принятие мер по сокращению производственного травматизма и заболеваемости;

- проведение специальной оценки условий труда и разработкой мер по приведению их в соответствие с требованием санитарных норм и правил техники безопасности;

- сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по их вине;

- в случае получения работником травм на производстве или гибели при исполнении трудовых обязанностей выплачивается единовременное пособие, оказывается материальная помощь, согласно ТК РФ.

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

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

10.1. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования Работодатель обязуется:

10.1.1. осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);

10.1.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

10.1.3. В соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять достоверные сведения в пенсионный фонд о стаже и заработной плате работающих;

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

10.1.5. Выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности.

10.1.6. Расходы на прохождение обязательных медицинских осмотров, должен нести работодатель.

10.1.7. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины учреждения, и при профессиональном заболевании);

10.1.8. Оказывать содействие в прохождении медобслуживания, консультаций, лечения в лечебно-профилактических учреждениях в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства Работника;

10.1.9. Организовать совместно с Профкомом отдых детей в возрасте до 14 лет включительно Работников в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период каникул;

10.1.10. Организовать совместно с Профкомом проведение новогодних праздников для Работников и членов их семей, приобрести для детей в возрасте до 14 лет включительно.

11. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ.

11.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ;

- планировать деятельность Учреждения и определять перспективы его развития.

- утверждать штатное расписание;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- утверждать в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка или графика сменности, режим рабочего времени и отдыха;

- утверждать графики ежегодных отпусков для работников Учреждения, устанавливая не полный рабочий день или неполную рабочую неделю, разделять рабочий день на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- принимать локальные нормативные акты.

11.2. Обязанность и ответственность работодателя:

- правильно организовывать труд работников, соблюдать законодательство о труде, внимательно относиться к нуждам и запросам работников предприятия, улучшать условия их труда;

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;

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

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

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

Работодатель, при осуществлении своих обязанностей и прав должен стремиться к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений среди работников, их заинтересованности в развитии и укреплении деятельности Учреждения.

12. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ.

12.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

12.2. Обязанности работников:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- качественно и в срок выполнять служебные задания и поручения, работать над повышением своего профессионального уровня;
- поддерживать чистоту и порядок на своём рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;
- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы.

13. ПРАВА И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.

13.1. Права Профсоюзного комитета:

- получать всю информацию, необходимую для контроля и экспертизы, выполнения коллективного договора и осуществления своих защитных функций;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц Учреждения о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях (ст.370 ТК РФ);
- инициировать и участвовать в судебных заседаниях по поводу невыплаты заработной платы;
- организовывать коллективные действия в случае невыполнения работодателем положений коллективного договора в соответствии с законодательством РФ.

13.2. Обязанности Профсоюзного комитета:

- способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);
- представлять, отстаивать и защищать права и интересы работников, в том числе при их обращениях по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
- осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;
- проводить совместно со службой по охране труда проверки соблюдения условий труда и обеспечения безопасности работников организации;
- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных Коллективным договором;
- периодически доводить промежуточные итоги выполнения коллективного договора до работников;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных Коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;
- осуществлять контроль за своевременным перечислением денежных средств в фонды: пенсионный, медицинский, социального страхования;
- активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

14. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА.

14.1. Все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника, возможно, получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие.

Администрация Учреждения должна сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение. Администрация не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со ст.

24 Конституции РФ работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.

Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном федеральным законом.

Работники и их представители должны быть ознакомлены под расписку с документами организации, устанавливающим порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

14.2. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
- доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;
- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего Кодекса или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;
- требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;
- обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

14.3. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

15. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

15.1. Работодатель признаёт, что занятость – важнейшее условие благополучия работников и обязуется принять все возможные меры для сохранения трудового коллектива и рабочих мест.

15.2. В целях обеспечения и закрепления в Учреждении высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров работодатель, с учётом мнения СТК, определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

15.3. Работодатель обязуется:

15.3.1. организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности, на основании ПФХД формируется и утверждается на 1 год;

15.3.2. создавать условия для профессионального роста работников, путём подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую профессию, повысить квалификацию по своей специальности;

15.3.3. содействовать работникам, желающим повысить свою квалификацию, пройти переподготовку, приобрести другую профессию;

15.3.4. при направлении работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно, проживание), суточные, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

15.3.5. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими впервые образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, так же работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю учреждения, по направлению учреждения).

15.3.6. организовывать проведение аттестации во всех структурных подразделениях работников в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации сотрудников учреждения и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям доплаты к окладам в соответствии с новыми системами оплаты труда.

16. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА И ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК.

16.1. Трудовая дисциплина состоит в:

- неукоснительном и добросовестном исполнении всеми работниками должностных обязанностей, установленных законодательством РФ и Красноярского края;
- исполнение работниками поручений, указаний непосредственных руководителей;
- корректном, доброжелательном и вежливом обращении с коллегами и подчинёнными, клиентами;
- поддержании работниками уровня квалификации, достаточного для исполнения обязанностей.

16.2. Трудовая дисциплина обеспечивается за счёт ответственности работников за исполнение должностных обязанностей, постоянного контроля непосредственных и выше стоящих руководителей.

16.3. Персональную ответственность за состояние трудовой дисциплины несут руководители структурных подразделений. Давать работникам чёткие поручения и указания, проверять своевременность и точность их исполнения. Объективно и гласно подходить к оценке трудовой деятельности подчинённых работников.

16.4. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, трудовым договором создать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

16.5. Трудовой распорядок определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приёма, увольнения работников, основные права и обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работнику меры поощрения и взыскания, а так же иные вопросы регулирования трудовых отношений.

16.6. Дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ).

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 ТК РФ, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

16.7. Порядок применения дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК РФ).

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения Профкома.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

16.8. Снятие дисциплинарного взыскания (ст.194 ТК РФ).

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или Профсоюзного комитета.

17. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

17.1. Работник имеет право обратиться к директору Учреждения на допущенные, по его мнению, нарушения трудового законодательства.

17.2. Трудовые споры в Учреждении рассматриваются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

17.3. Работники Учреждения, обслуживающие клиентов при выполнении своих трудовых обязанностей, должны носить специальную одежду.

17.4. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так и при отношениях с клиентами и посетителями.

17.5. Запрещается:

- уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие Учреждению и клиентам, без получения на то соответствующего разрешения;

- приносить с собой и употреблять алкогольные напитки, приходиться в Учреждение и находиться в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

18. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

18.1. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования работодатель обязуется:

18.1.1. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

18.1.2. В соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять достоверные сведения в пенсионный фонд о стаже и заработной плате работающих;

18.1.3. Обеспечивать гарантийные выплаты по всем видам пособий по больничным листам:

- временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам;
- по уходу за больными.

18.1.4. При расторжении трудового договора:

- в связи с ликвидацией Учреждения,
- сокращения численности или штата работников Учреждения,
выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а так же с сохранением среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше 2-х месяцев со дня увольнения (с учётом выходного пособия);

18.1.5. Выплачивать работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- призывом работника на военную службу,
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (ст. 178 ТК РФ),
- расторжением договора в связи с отказом работника от продолжения работы при изменении определённых сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

18.2. Работодатель обязуется определить место в помещениях Учреждения для организации централизованного отдыха и питания работников, а там, где по условиям работы предоставление отдельного помещения для отдыха и питания невозможно – места для приёма пищи.

Нести расходы на прохождение обязательных медицинских осмотров.

19. УСЛОВИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ.

19.1. Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

19.2. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

19.3. В соответствии с Федеральным законом от 19.05.1995 N 81-ФЗ выплачивается единовременное пособие при рождении ребенка – разовая выплата, предоставляемая одному из родителей. При рождении двух и более детей данное пособие выплачивается на каждого ребенка. Если же ребенок родился мертвым, пособие не положено.

19.4. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере (ст. 255 ТК РФ).

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

19.5. В период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, лицу, подлежащему обязательному социальному страхованию, и осуществляющему уход за ребенком, выплачиваются следующие виды пособий:

- со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет - ежемесячное пособие по уходу за ребенком в размере 40 процентов среднего заработка. Данный вид пособия назначает и выплачивает ФСС РФ;

- после достижения ребенком возраста полутора лет - ежемесячное пособие на ребенка, размер, порядок назначения, индексации и выплаты которого устанавливается законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

19.6. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины (отца ребенка, бабушки, деда, другого родственника или опекуна, фактически осуществляющего уход за ребенком), во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

19.7. В соответствии с Федеральным законом от 19.05.1995 N 81-ФЗ работникам, усыновившим ребенка, выплачиваются:

- единовременное пособие при передаче ребенка на воспитание в семью в размере 8000 рублей;

- в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет - ежемесячное пособие по уходу за ребенком в размере 40 процентов среднего заработка;

- после достижения ребенком возраста полутора лет - ежемесячное пособие на ребенка, размер которого устанавливается законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации.

19.8. Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

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

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня

усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации.

19.9. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

19.10. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (ст. 259 ТК РФ).

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Указанные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

19.11. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ).

19.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как

вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

19.13. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 ТК РФ). Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

19.14. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст.264 ТК РФ).

20. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

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

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

21. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

21.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ и другими законодательными и локальными нормативно-правовыми актами (Отраслевые и региональные соглашения, коллективный договор).

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

21.2.1. не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, с учетом режима охраняемых объектов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (части третья-пятая ст. 370 ТК РФ, п. 5 ст. 11 ФЗ О профсоюзах);

21.2.2. Предоставлять Профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также другие сведения по согласованному перечню (части 7, 8 ст. 370 ТК РФ, ст. 17 ФЗ О профсоюзах);

21.2.3. Обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении жалоб и заявлений Работников администрацией Учреждения;

21.2.4. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения или рабочее место для работы самого органа, и помещение в организации, для проведения собраний, хранения

документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;

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

20.2.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома.

Хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем;

21.2.7. Обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома, не ограничивать использование внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ О профсоюзах);

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

21.2.9. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание 1 % от суммы заработка и бесплатно перечислять через бухгалтерию профсоюзные взносы на счет Красноярской краевой организации Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (сокращенное наименование: Красноярская краевая организация Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, сокращенное наименование: Красноярская краевая организация Профсоюза госучреждений. ИНН 2466001483 КПП 246601001.

Банковские реквизиты: **БИК 044 525 411**

кор.счет 301 018 101 452 500 004 11

счет 407 038 101 006 000 000 20

Филиал «Центральный» Банка ВТБ (ПАО) в г. Москве.

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

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

- на время кратковременной учебы по плану обучаемой стороны,
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов.

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

Увольнение по инициативе администрации по основаниям предусмотренным ст. 81 ТК РФ членов выборных профсоюзных органов производится только по предварительному согласию выборного профсоюзного органа, а увольнение по тем же основаниям председателя или заместителей первичной профсоюзной организации только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

22. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

22.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет. В соответствии со ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации коллективный договор заключается на срок не более трех лет.

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

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

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

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

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

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

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

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

От работодателя:
Директор КГБУ СО
«Реабилитационный центр «Родничок»
М.П.



В.В. Запеченко

От работников:
Председатель профсоюзного комитета

Н.В. Петрова

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА

Коллективный договор на 2025-2028гг.

КГБУ СО «Реабилитационный центр для лиц страдающих психическими расстройствами «Родничок»
уведомительная регистрация которого произведена
Администрацией Большемуртинского района

Регистрационный номер

2

Дата регистрации

23 января 2025г.

Наименование предприятия,
учреждения, организации

Краевое государственное бюджетное
учреждение социального обслуживания
«Реабилитационный центр для лиц
страдающих психическими
расстройствами «Родничок»

Организационно-правовая форма
собственности

государственная

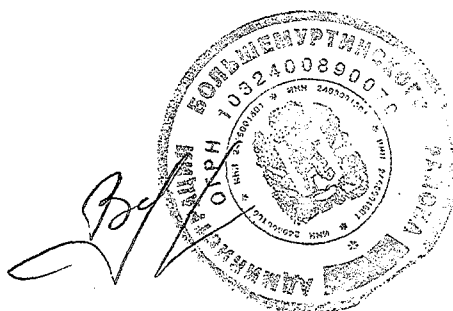
Стороны подписавшие
коллективный договор

Трудовой коллектив в лице
председателя краевой организации
профсоюзов государственных
учреждений и общественного
обслуживания и работодатель в лице
директора

Дата принятия коллективного
договора

23 января 2025 года

Глава района



В.В. Вернер