

**КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
СТАЦИОНАРНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ «ЕЛИЗОВСКИЙ ДОМ-ИНТЕРНАТ
ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКОГО ТИПА»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2019-2021 годы

(С ПРИЛОЖЕНИЯМИ)



**г.Елизово
2018 год**

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Основные права и обязанности работников и работодателя, участие работников в управлении учреждением	5
3. Трудовой договор	8
4. Оплата труда	9
5. Режим труда и отдыха	10
6. Меры социальной поддержки, гарантии и компенсации	15
7. Переобучение, повышение квалификации	17
8. Вопросы занятости	17
9. Охрана труда и здоровья	19
10. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации	22
11. Заключительные положения	24

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном автономном стационарном учреждении социальной защиты «Елизовский дом-интернат психоневрологического типа» (далее – *Учреждение*) и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель - краевое государственное автономное стационарное учреждение социальной защиты «Елизовский дом-интернат психоневрологического типа» (КГАУ СЗ «ЕДИПТ») в лице директора Селивановой Татьяны Яковлевны, действующего на основании Устава учреждения, именуемого далее "Работодатель", и работники учреждения, именуемые далее "Работники", в лице представителя работников Лебедевой Ларисы Сергеевны, действующей на основании решения Конференции представителей трудового коллектива (*Протокол конференции № 1 от 09.10.2018г. и Протокол заседания счетной комиссии № 2 от 09.10.2018г.*).

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

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

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

1.5. Предметом коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, положения об условиях труда и его оплаты, социальные гарантии и льготы предоставляемые Работодателем работникам учреждения.

В коллективном договоре конкретизируются положения Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – *Трудовой кодекс*), которые предусматривают возможность их конкретизации в коллективном договоре.

Для более полной информированности работников о положениях трудового

законодательства в коллективный договор также включены отдельные императивные (обязательные к применению) нормы Трудового кодекса.

1.6. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом, Законом Камчатского края «О социальном партнерстве в сфере труда в Камчатском крае» от 04.07.2008г. № 79, Отраслевым соглашением по учреждениям социального обслуживания населения Камчатского края на 2017-2019 годы.

1.7. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение представительного органа работников по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества предоставляемых учреждением услуг, росту производительности труда;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.8. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации.

1.9. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с 01.01.2019г.

2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ, УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- 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, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами 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;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работник обязан:

- 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).

2.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

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

- принимать локальные нормативные акты;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

2.4. Работодатель обязан:

- 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 коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;

- 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;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных 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 органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым 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;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Участие работников в управлении учреждением

2.5. Основными формами участия работников в управлении учреждением являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, коллективным договором, соглашениями;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- участие представителей работников в заседаниях наблюдательного совета учреждения с правом совещательного голоса;
- иные формы, определенные Трудовым кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.6. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации учреждения;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, соглашениями.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

2.7. Представитель (представительный орган) работников вправе участвовать в заседаниях наблюдательного совета учреждения с правом совещательного голоса. Представительному органу работников также предоставляется право назначать представителей работников, полномочных участвовать в заседаниях наблюдательного совета учреждения с правом совещательного голоса. Решение об их назначении оформляется соответствующим протоколом, который направляется руководителю учреждения и в наблюдательный совет.

Представители работников, участвующие в заседаниях наблюдательного совета учреждения с правом совещательного голоса, несут ответственность за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), ставшую им известной в связи с этим участием.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. В трудовом договоре (эффективном контракте) конкретизируются трудовые (должностные) обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, и также меры социальной поддержки.

3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника с действующими в учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

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

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

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

3.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком один месяц, в течение которого к нему не будут применяться дисциплинарные взыскания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса.

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

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

3.6. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Камчатского края, локальными нормативными актами учреждения об оплате труда и о премировании работников.

4.2. Локальные нормативные акты учреждения по вопросам оплаты труда и премирования работников утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.4. Работодатель обеспечивает нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. О введении новых норм труда работодатель извещает работников в письменной форме не позднее чем за два месяца.

4.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.6. При выплате заработной платы каждому работнику выдаются расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов.

4.7. Заработная плата выплачивается работнику в денежной форме (рублях) не реже чем каждые полмесяца, 5 и 20 числа каждого месяца в кассе учреждения непосредственно работнику (*или иному лицу по доверенности от имени работника*), либо перечислением по его заявлению на указанный работником счет.

4.8. Продолжительность срока выдачи заработной платы составляет пять рабочих дней (включая день получения наличных денег с банковского счета учреждения на указанные выплаты).

4.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.10. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников - 40 часов в неделю. Для женщин устанавливается 36 часовая рабочая неделя (как для работающих в районах Крайнего Севера), если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом, заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю.

5.4. Для некоторых категорий работников в учреждении введена сменная работа, которая выполняется в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

5.5. С целью учета отработанного работником времени, за учетный период принят один календарный месяц. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории работников.

5.6. Перечень должностей (видов работ), на которых введена сменная работа и графики сменности являются приложением к Правилам внутреннего трудового распорядка.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.7. Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 – 3 статьи 99 Трудового кодекса.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.8. Выходные дни предоставляются работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя с учетом мнения представительного органа работников.

5.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно

предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.10. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

ОТПУСКА

5.11. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 52 календарных дня, в том числе:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск - 28 календарных дней;
- дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня.

5.12. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях труда рассчитывается из фактически отработанного времени во вредных условиях.

Перечень рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых предусмотрено предоставление дополнительных отпусков является приложением к Правилам внутреннего трудового распорядка.

5.13. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются и присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.14. Графики отпусков утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года. График отпусков является обязательным для работодателя и работника.

Работодатель обязуется известить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

5.15. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении.

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

5.16. До истечения шести месяцев непрерывной работы (т.е. независимо от времени

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.

5.17. По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя) работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

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

5.19. Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

5.20. Супругам, родителям и детям, работающим в учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.21. На предоставление отпуска в удобное для работника время имеют право:

- доноры, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор»;
- один из родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет.

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

- ветеранам боевых действий - 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;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

5.23. 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, предоставляются 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.

ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ДНИ

5.24. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые выходные дни с сохранением среднего заработка:

- родителям (опекунам, попечителям) дети которых впервые поступают на обучение в первый класс средней общеобразовательной школы – 1 сентября;
- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

5.25. Донорам, при сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

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

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

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

ДНИ БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

5.27. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению, ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

6. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ДОГОВОРИЛИСЬ О ТОМ, ЧТО

Работодатель:

6.1. Оплачивает работникам и неработающим членам их семей (мужу, жене, несовершеннолетним детям, в том числе детям, находящимся под опекой и попечительством работника и фактически проживающим с ним) один раз в два года проезд к месту использования отпуска (отдыха) в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), а также оплачивает стоимость провоза багажа весом до 30 кг. (или стоимость провоза двух мест багажа), включая норму бесплатного провоза багажа, разрешенного при осуществлении перевозки.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в учреждении.

Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно предоставляется работнику только по основному месту работы.

6.2. Возмещает работникам и членам их семей расходы, связанные с переездом к новому месту жительства при расторжении трудового договора (за исключением увольнения за виновные действия), стоимость проезда и стоимость провоза багажа из расчета не более 5 тонн на семью по фактическим расходам.

Условия, при которых производится возмещение указанных расходов определяются Законом Камчатского края от 29.12.2014 № 561 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Камчатском крае и работающих в государственных органах Камчатского края, краевых государственных учреждениях». Порядок компенсации работникам расходов, связанных с переездом к новому месту жительства в другую местность, устанавливается постановлением Правительства Камчатского края.

6.3. Обеспечивает обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Федеральным Законом Российской Федерации от 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

6.4. Обеспечивает пенсионные права работников в условиях персонифицированного

учета путем своевременного и обоснованного представления в Отделение Пенсионного фонда Российской Федерации по Камчатскому краю полных сведений о страховых взносах работников. Осуществляет своевременное перечисление страховых взносов.

6.5. Оказывает работающим у него работникам всестороннюю поддержку по подготовке документов, необходимых для назначения пенсии, а также осуществляет электронное информационное взаимодействие с территориальными органами ПФР в части представления в электронном виде по защищенным каналам связи заявлений о назначении пенсии и заблаговременного представления документов, необходимых для назначения пенсии.

6.6. В соответствии с постановлением Правительства Камчатского края от 28.12.2009г. № 511-П выплачивает единовременное пособие работникам учреждения при их выходе на пенсию. Выплата единовременного пособия осуществляется в следующих размерах:

- руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, имеющим стаж работы, не менее 15 лет – 2,5 должностных оклада, имеющим стаж работы не менее 20 лет – 5 должностных окладов.

Другим работникам учреждения, имеющим стаж работы не менее 15 лет – 8 окладов¹, имеющим стаж работы не менее 20 лет – 12 окладов.

Размер единовременного пособия определяется по окладу, установленному работнику учреждения на день его увольнения.

При определении размера единовременного пособия повышающие коэффициенты к окладам не учитываются.

При исчислении стажа, дающего работнику право на получение единовременного пособия, учитываются периоды трудовой деятельности в государственных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, находящихся в ведении Камчатского края, Камчатской области, Корякского автономного округа, и в муниципальных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания Камчатского края, Камчатской области, Корякского автономного округа.

Основанием для выплаты единовременного пособия является приказ руководителя учреждения.

6.7. Из средств экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

¹ По тексту данного пункта под окладом понимается основной оклад, должностной оклад, основной должностной оклад.

7. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

7.1. Приоритетным направлением совместной деятельности Стороны коллективного договора считают закрепление работников в учреждении и содействие в получении дополнительного профессионального образования, карьерному росту и социальной защищенности.

7.2. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

7.3. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

7.4. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

7.5. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень, по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы, при наличии в организации вакансий.

7.6. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

7.7. Работники обязаны постоянно повышать свою квалификацию, если это является условием выполнения ими определенных видов деятельности.

8. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ДОГОВОРИЛИСЬ:

8.1. В пределах своих полномочий и возможностей принимать меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

8.2. При принятии решений о высвобождении работников в связи с ликвидацией и реорганизацией учреждений, сокращением численности или штата работников руководствоваться нормами Трудового кодекса.

- 8.3.** Все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем с учетом мотивированного мнения представительного органа работников.
- 8.4.** Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения, в частности:
- временное ограничение приема кадров, их естественный отток;
 - упреждающая переподготовка кадров;
 - перемещение кадров внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
 - отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни.
- 8.5.** Предоставлять преимущественное право на оставление на работе (при равной производительности труда и квалификации) при сокращении численности или штата работников, помимо лиц указанных в ст. 179 Трудового кодекса, следующим категориям работников:
- лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
 - проработавшим в учреждении свыше 20 лет;
 - одиноким родителям (опекунам, попечителям, приёмным родителям, патронатным воспитателям), имеющим на иждивении детей в возрасте до 16 лет;
 - одному из двух работников из одной семьи, работающих в учреждении.
- 8.6.** Работодатель информирует представительный орган работников учреждения и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника учреждения.
- 8.7.** О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службу занятости представляется работодателем не менее чем за три месяца.
- 8.8.** В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов работ работодатель проводит обязательные взаимные консультации с представительным органом работников и разрабатывает мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности работников.
- 8.9.** Стороны договорились, что применительно к учреждению высвобождение является массовым, если:
- учреждение ликвидируется;
 - сокращается 30 и более человек в течение 30 календарных дней;
 - сокращается 100 и более человек в течение 60 календарных дней.
- 8.10.** О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

Лицам, работающим в режиме пятидневной рабочей недели и предупрежденным о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется не менее 4 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

8.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

8.12. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

8.13. В соответствии со ст. 318 Трудового кодекса работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 3 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение 4, 5 и 6 месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

8.14. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в КГАУ СЗ «ЕДИПТ» в соответствии с их квалификацией, в случае создания в нем новых рабочих мест или возникновения вакансий.

8.15. В случае увольнения работников в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждений, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ДОГОВОРИЛИСЬ:

9.1. Рассматривать охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений работы.

9.2. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника учреждения в

случае его отказа от выполнения работ при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда.

9.3. Проводить профилактическую работу по снижению рисков несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, повышению качества рабочих мест и условий труда.

9.4. Не допускать необоснованного сокращения должностей специалистов по охране труда, обеспечивать повышение их квалификации.

9.5. Стороны исходят из того, что представительный орган работников пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого представительный орган работников вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

9.6. Постановления, требования представительного органа работников по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

9.7. Для организации совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда по инициативе работодателя и (или) работников либо их представительного органа может быть создана комиссия по охране труда, в состав которой входят на паритетной основе представители работодателя и представители представительного органа работников (уполномоченные лица по охране труда).

Работодатель обязуется:

9.8. Обеспечивать работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

9.9. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

9.10. Принимать меры для обеспечения работников возможностью приема горячей, здоровой пищи во время перерыва для отдыха и питания.

9.11. Информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

9.12. Проводить специальную оценку условий труда в сроки, определенные нормативными правовыми актами в области охраны труда, но не реже одного раза в пять лет, разрабатывать по ее результатам мероприятия по улучшению и оздоровлению условий труда. Обязательной специальной оценке условий труда подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты.

9.13. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения представительного органа работников инструкции по охране труда для работников учреждения.

9.14. Обеспечивать проведение инструктажей работников по технике безопасности, производственной санитарии и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, запрещается.

9.15. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения.

9.16. Обеспечить проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников в сроки, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации. Перечень профессий, порядок направления и прохождения медицинских осмотров определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

9.17. На работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдавать бесплатно работникам сертифицированную (либо декларированную) специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты по установленным нормам (*Приложение № 1*).

9.18. Отдельным категориям работников, на время работы, дополнительно к спецодежде, спецобуви и другим средствам индивидуальной защиты выдается бесплатно санитарно-гигиеническая одежда, санитарная обувь и санитарные принадлежности, которые являются собственностью учреждения (*Приложение №2*).

9.19. На работах, связанных с загрязнением или с воздействием вредно действующих веществ, работникам выдавать бесплатно по установленным нормам мыло или смывающие и обезвреживающие средства (*Приложение № 3*).

9.20. Рассматривать результаты расследования несчастного случая на производстве с участием представительного органа работников для выработки предложений по устранению выявленных нарушений и причин, которые привели к несчастному случаю.

9.21. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Работники обязуются:

9.22. Соблюдать требования охраны труда.

9.23. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

9.26. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

9.27. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ДОГОВОРИЛИСЬ О ТОМ, ЧТО

Работодатель:

10.1. Не препятствует вступлению работников в первичную профсоюзную организацию, а также в выборные органы профсоюза, обеспечивает соблюдение прав и гарантий их деятельности в Учреждении.

10.2. Предоставляет выборным органам профсоюза и Камчатской краевой организации Профсоюза, по их запросам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

10.3. Не препятствует представителям Камчатской краевой организации Профсоюза в посещении учреждения для реализации установленных законодательством и настоящим коллективным договором прав работников и уставных задач профсоюза.

10.4. Включает представителей выборных органов профсоюзов в комиссию по

разработке и заключению коллективного договора.

10.5. На основании письменных личных заявлений членов профсоюзных организаций ежемесячно производят безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета Камчатской краевой организации Профсоюза членских взносов одновременно с выплатой заработной платы;

10.6. Предоставляет бесплатно выборным органам профсоюзов помещение для проведения собраний, транспортные средства и средства связи для осуществления деятельности профсоюзной организации в интересах работников.

10.7. Предоставляет выборным органам профсоюзов возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.8. Работодатель освобождает от основной работы членов выборных органов Профсоюза, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе Конференций Камчатской краевой организации Профсоюза, ее выборных органов и проводимых ими мероприятиях.

10.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя, руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов первичной организации профсоюза, не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения численности или штата работников организации, неоднократного неисполнения работником учреждения без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в п.2, п.3 и п.5 ст.81 Трудового кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Профсоюзная организация Учреждения обязуется:

10.10. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе, стабилизации и повышению эффективности его работы, укреплению трудовой дисциплины.

10.11. Представлять и защищать законные права и интересы членов профсоюзной организации.

10.12. Участвовать по взаимной договоренности с работодателем в совместных совещаниях по обсуждению актуальных для трудового коллектива вопросов.

10.13. Вносить предложения по совершенствованию оплаты труда и социальной защиты работников.

10.14. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде и охране труда, предоставлением социальных гарантий, льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором. Принимать меры, способствующие устранению имеющихся недостатков.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников учреждения.

11.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Стороны отчитываются о результатах выполнения на собрании (конференции) работников, проводимом ежегодно.

11.3. Представитель (представительный орган) работников имеет право запросить у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получить ее не позднее десяти дней со дня получения работодателем соответствующего запроса;

11.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом.

11.5. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

11.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 4 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.8. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

11.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

11.10. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

11.11. В течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения (дополнения) на основании совместного решения представительного органа (представителя) работников и Работодателя. Все принятые соглашения об изменении (дополнении) коллективного договора подписываются представителями сторон.

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

11.13. Соглашения о внесении изменений (дополнений) в коллективный договор подлежат уведомительной регистрации в порядке, предусмотренном для уведомительной регистрации коллективных договоров.

11.14. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимся на учреждение соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

11.15. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

11.16. Настоящий коллективный договор подписан в четырех подлинных экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ);
2. Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды и санитарных принадлежностей;
3. Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств.

от Работодателя:

Директор КГАУ СЗ «ЕДИПТ»,
действующий на основании Устава



Т.Я. Селиванова

«23» ноября 2018 года

от Работников:

Представитель работников, действующий
на основании решения Конференции
представителей трудового коллектива
(протоколы №№ 1 и 2 от 09.10.2018г.)

Л.С. Лебедева

«23» ноября 2018 года