Согласовано:
Председатель краевой организации профсоюзов государственных учреждений и общественного обслуживания
А.П. Юронин
_____ 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Краевое государственное бюджетное
учреждение социального обслуживания
«Специальный дом-интернат для граждан
пожилого возраста и инвалидов «Уярский»
(КГБУ СО «Специальный дом-интернат «Уярский»)

по регулированию
социально-трудовых отношений
на 2025-2028 годы

г. Уяр 2025 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Специальный дом-интернат для граждан пожилого возраста и инвалидов «Уярский» (КГБУ. СО «Специальный дом-интернат «Уярский»), в лице директора дома-интерната Золотухиной Марины Владимировны, именуемое далее «работодатель» и работники Учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации - Артомохиной Людмилы Петровны, именуемые далее «профком».

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения.

1.2. Коллективный договор (далее-КД) заключен полномочными представителями сторон на добровольной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей ее стабильной и производственной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее 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.

1.3. Коллективный договор разработан на основе Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ);
- Законов Красноярского края, иных нормативных, правовых актов Российской Федерации и Красноярского края;
- Устава Учреждения.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные конкретизированные обязательства Сторон, принятые с учетом финансово-экономического положения Учреждения, дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании Работников, представляемые Работникам в соответствии с ТК РФ, а также нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.5. Профсоюзная организация Учреждения действующая на основании Устава Профсоюза Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, является полномочным представительным органом Работников Учреждения – членов профсоюзной организации, защищающей их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.

Работодатель признает профсоюзную организацию, как полномочного представителя Работников, являющихся членами профсоюзной организации Учреждения, ведущего переговоры от их имени.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.7. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не

могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

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

1.9. 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.

1.10. 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 Учреждения информацию о выполнении условий КД на собраниях коллектива, проводимых планерках.

1.11. 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.

1.12. Настоящий КД вступает в силу со дня его подписания, и действует в течение установленного срока настоящим договором. Настоящий коллективный договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в Учреждении.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

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

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

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

Содержание трудового договора должно в полном объеме соответствовать ст. 57 Трудового кодекса РФ, Федеральному закону от 28.12.2013 N 442-ФЗ "Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации".

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующей работы в Учреждении:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

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

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

- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

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

2.3. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

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

- об испытании;

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

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

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

2.4.1. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

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

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

2.4.4. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

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

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

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

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

2.6. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

2.7. Аттестация работников проводится каждые пять лет.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ)..

2.8. Аттестация работников учреждения проводится в целях:

- определения соответствия работника занимаемой должности;
- определения потребности в повышении квалификации, профессиональной подготовке или переподготовке работника в связи с внедрением профессиональных стандартов.

2.9. Основными критериями при проведении аттестации служат объем и сложность труда работника, результаты, достигнутые при исполнении должностных обязанностей, качество, степень самостоятельности выполняемой работы, ответственности за порученное дело, показатели квалификации и профессионализма, стаж работы по специальности, уровень образования.

2.10. Не аттестуются работники, проработавшие в занимаемой должности менее одного года, беременные женщины и работающие на условиях срочного трудового договора (кроме заместителя директора и главного бухгалтера).

Работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, могут быть аттестованы не ранее чем через год после выхода из отпуска.

2.11. По результатам аттестации работника аттестационная комиссия выносит одно из следующих решений:

а) соответствует занимаемой должности;

б) соответствует занимаемой должности при условии успешного прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации и с последующей переаттестацией;

в) не соответствует занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации и подлежит увольнению в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

2.12. Аттестационная комиссия может давать рекомендации:

а) работодателю - о поощрении работника за достигнутые успехи в профессиональной деятельности, о повышении или понижении в должности, об изменении размеров надбавок к должностному окладу, о направлении работника для получения дополнительного профессионального образования; о включении работника в резерв на назначение на вышестоящую должность

б) аттестуемому работнику - об улучшении его профессиональной деятельности, о повышении квалификации или профессиональной переподготовке.

2.13. Работодатель берет на себя обязательства по обеспечению повышения квалификации работников, их профессиональной подготовки или переподготовки кадров при этом стороны определили, что повышение квалификации Работников осуществляется за счет средств Работодателя, а профессиональная переподготовка – за счет средств Работника.

2.14. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения Работодатель должен предупредить

первичную профсоюзную организацию учреждения и работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. На уведомлении работник должен расписаться в подтверждение того, что он его получил. Если работник отказывается ознакомиться с уведомлением, то данный документ нужно зачитать ему вслух в присутствии свидетелей и составить акт о том, что уведомление было предъявлено работнику, зачитано вслух, но ознакомиться под роспись он отказался.

Если работник отказался заслушать уведомление, в присутствии свидетелей составляется акт о том, что уведомление было предъявлено работнику, но заслушать его и ознакомиться под роспись он отказался. Уведомление направляется в адрес по месту проживания работника заказным письмом с уведомлением о получении. В данном случае факт неполучения работником уведомления не влияет на течение срока предупреждения, который начинается с даты составления Акта.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

2.15. Увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.16. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.17. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

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

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

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

2.21. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника, и произвести с ним окончательный расчет.

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

2.23 Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.24. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации

(индивидуального предпринимателя)) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.25. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

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

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

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

2.29. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.30. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка 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 отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.31. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, а также:

- трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы;
- трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.32. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. В соответствии с действующим законодательством для работников Учреждения установлено рабочее время - пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). У работодателя устанавливается нормированный рабочий день с 9.00 часов до 18.00 часов.

Обеденный перерыв – 1 час с 13.00 до 14.00. Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

По приказу работодателя при наличии производственной необходимости по докладной руководителя структурного подразделения, согласованной с работником, к отдельным сотрудникам может применяться иной режим рабочего времени с 8.00 до 17.00

3.1.1. Для медицинских работников (врач-терапевт, старшая медицинская сестра, медицинская сестра) установлена рабочая неделя продолжительностью 39 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) с 9:00 часов до 17:48 часов. Обеденный перерыв – 1 час с 13.00 до 14.00. Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

3.1.2. Для медицинской сестры палатной (постовой), младшей медицинской сестры по уходу за больными устанавливается продолжительность рабочего времени по 39 часовой рабочей недели, оговариваемая в трудовом договоре.

Для дежурного по режиму, сторожа, уборщика служебных помещений, повара, кухонного рабочего, официанта, мойщика посуды устанавливается продолжительность рабочего времени по 40 часовой рабочей недели, оговариваемая в трудовом договоре.

3.1.3 Сменная работа в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком установлена для:

- младшая медицинская сестра по уходу за больными
-дежурный по режиму
- сторож
-медицинская сестра палатная (постовая)
-уборщик служебных помещений (2 шт.ед)
-повар
-кухонный рабочий
-официант
- мойщик посуды

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

По графикам сменности устанавливается суммированный учет рабочего времени для должностей:

- медицинская сестра палатная (постовая)-учетный период-год;
-младшая медицинская сестра по уходу за больными-учетный период-год;
-другие должности-учетный период-год.

3.1.4. Для работников столовой (повар, кухонный рабочий, официант, мойщик посуды), уборщиков служебных помещений (2 шт. ед.) начало ежедневной работы устанавливается с 08-00 час., время первого перерыва для отдыха и питания устанавливается с 11-30 час. до 12-00 час., время второго перерыва для отдыха и питания с 15-30 час. до 16-00 час., окончание рабочего дня 20-00 час. Режим работы – 2 дня работы через 2 дня отдыха. Обеденный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

3.1.5.Для медицинской сестры палатной (постовой) начало ежедневной работы устанавливается с 08-00 час., время первого перерыва для отдыха и питания устанавливается с 11-30 час. до 12-00 час., время второго перерыва для отдыха и питания с 15-30 час. до 16-00 час., окончание рабочего дня 20-00 час. Режим работы – 2 дня работы через 2 дня отдыха. Обеденный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

3.1.6. Для сестры-хозяйки начало ежедневной работы устанавливается с 8-00 час, время перерыва для отдыха и питания устанавливается с 13 час до 14-00 час, окончание

рабочего дня 17-00 час. Обеденный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

3.1.7. Для младшей медицинской сестры по уходу за больными (2 шт.ед.) начало ежедневной работы устанавливается с 08-00 час., время первого перерыва для отдыха и питания устанавливается с 11-30 час. до 12-00 час., время второго перерыва для отдыха и питания с 15-30 час. до 16-00 час., окончание рабочего дня 20-00 час. Режим работы – 2 дня работы через 2 дня отдыха. Обеденный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Для младшей медицинской сестры по уходу за больными, сторожа, дежурного по режиму время начала и окончания работы, время перерыва для отдыха и питания устанавливаются графиком сменности. Обеденный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Продолжительность перерыва для отдыха и питания 1 час. Режим работы –1-ая смена (дневная) и 2-ая смена (ночная) через 2 дня отдыха. Продолжительность смены 11 часов.

Для дежурного по режиму (2 шт.ед.) время начала и окончания работы, время перерыва для отдыха и питания устанавливаются графиком сменности. Обеденный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Продолжительность перерыва для отдыха и питания 1 час. Режим работы – 1-ая смена (ночная) и 2-ая смена (ночная) через 2 дня отдыха. Продолжительность смены 11 часов.

3.2. В Учреждении для следующих работников может устанавливаться ненормированный рабочий день: руководитель, водители автомобиля.

3.3. Учет рабочего времени ведется руководителем структурного подразделения.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

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

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

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

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

4.3.1.Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней и 8 календарных дней в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.02.93 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он представлен. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности работника при наличии больничного листа.

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

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

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.

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

4.3.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем 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.
График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

4.3.4. Не позднее 01 декабря каждого года работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю или напрямую в отдел кадров, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков.

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

- поварам не менее 7 календарных дней в соответствии с Федеральным Законом «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ по результатам проведенной специальной оценки условий труда на рабочем месте;

- за работу с ненормированным рабочим днем водителям автомобиля – 3 календарных дня в соответствии со статьей 119 Трудового Кодекса Российской Федерации, Законом Красноярского края «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам краевых государственных учреждений с ненормированном рабочим днем» от 02.10.2008 № 7-2119;

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.

4.5. Согласно ст.115 Трудового Кодекса Российской Федерации ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.

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

а) по беременности и родам предоставляется дополнительно продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов;

б) по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

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

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

г) работникам, успешно обучающимся в ВУЗах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной и очно-заочной (вечерней) формах обучения, имеют право на дополнительные отпуска в соответствии с ТК РФ.

4.7. Работодатель обязан по письменному заявлению 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, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - 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;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5. ОПЛАТА ТРУДА

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

края от 29 октября 2009 года N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановлением Правительства Красноярского края от 01 декабря 2009 года № 620-П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края», приказами министерства социальной политики Красноярского края от 09.12.2009 N 358-ОД "Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края".

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;
- для работников учреждений при установлении стимулирующих выплат, за исключением стимулирующих персональных выплат, применяется балльная система оценки труда работников.

Для оценки результативности труда работников с применением балльной системы приказом руководителя учреждения утверждается состав оценочной комиссии. В состав оценочной комиссий включаются руководители структурных подразделений, представители профсоюзной организации.

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

5.3. 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 «Специальный дом-интернат для граждан пожилого возраста и инвалидов «Уярский».

5.4. 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.

5.5. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

5.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Положением об оплате и стимулировании труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Специальный дом-интернат для граждан пожилого возраста и инвалидов «Уярский».

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты в выходной или нерабочий праздничный день определяются Положением об оплате и стимулировании труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Специальный дом-интернат для граждан пожилого возраста и инвалидов «Уярский». По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового Кодекса РФ).

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

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ОБЛАСТИ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Охрана труда

6.1. 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.

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

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

- с учетом специфики работы Учреждения принимать меры по созданию условий для работы уполномоченных лиц пор 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;

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

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

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

6.5.Работодатель обязан:

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

- работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, работодатель имеет возможность использовать средства Фонда социального страхования Российской Федерации (СФР) на 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.

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

- совместно с профкомом, специалистом по ОТ организовать контроль за состоянием условий и охраны труда и ППР в учреждении и выполнением соглашений по охране труда. Постановление профсоюзного комитета по вопросам обеспечения безопасности труда и ППР обязательны к исполнению администрацией Учреждения.

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

- создать для Работников условия труда соответствующие требованиям правил и норм техники безопасности (ТБ), производственной санитарии и пожарной безопасности;

- для выполнения трудовых обязанностей Работодатель обеспечивает работников инструментарием, средствами оргтехники и расходными материалами, согласно нормам;

- укомплектовать рабочие места инструкциями по охране труда и ТБ, разработанные и утвержденные Руководителем, по согласованию с профсоюзным комитетом;

- проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве;

- организовать своевременное проведение инструктажей работников по ТБ, производственной санитарии, противопожарной безопасности и других правил и требований охраны труда;

- проводить контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- осуществлять проведение специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

Работодатель обязан:

- осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), предусмотренное настоящим коллективным договором и утвержденной бюджетной сметой;

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

- совместно с представителем, специалистом по охране труда организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в Организации и выполнением соглашения по охране труда;

- создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области (вариант 2: при численности работников менее 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности);

- создать комитет (комиссию) по охране труда, в его состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители Профкома.

6.6. Работодатель организует и обеспечивает:

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований) освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

- подразделения и отделы укомплектованными медицинскими аптечками;

Работодатель обеспечивает сохранение за Работником места работы и средний заработок за время приостановки работ на участках (рабочих местах), где существует реальная угроза жизни и здоровью работника.

Отказ от выполнения работ, в связи с не обеспечением безопасных условий труда, не может служить основанием для применения дисциплинарного взыскания, за исключением случаев, связанных с работами по устранению последствий аварийных ситуаций.

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

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

Работодатель выплачивает единовременное денежное пособие:

- работникам (членам их семей) для возмещения вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели Работника – 3-х размеров среднего заработка, а также оплату расходов, связанных с погребением;

- получения Работником инвалидности – 2-х размеров среднего заработка;

- утраты Работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы - 2-х размеров среднего заработка;

Пожарная безопасность

6.7. Работники имеют право на:

- защиту их жизни, здоровья и имущества в случае пожара;

- возмещение ущерба, причиненного пожаром, в порядке, установленном действующим законодательством;

- участие в установлении причин пожара, нанесшего ущерб их здоровью и имуществу;

- получение информации по вопросам пожарной безопасности;

- участие в обеспечении пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке в деятельности добровольной пожарной дружины;

6.8. Работники обязаны:

- соблюдать требования пожарной безопасности;

- иметь в помещениях и строениях, находящихся в их пользовании, первичные средства тушения пожаров и противопожарный инвентарь в соответствии с правилами пожарной безопасности;

- при обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них пожарную охрану;

- до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров;

- выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц государственного пожарного надзора;

- предоставлять в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, возможность должностным лицам государственного пожарного надзора проводить обследования и проверки принадлежащих им производственных, хозяйственных, жилых и иных помещений и строений в целях контроля за соблюдением требований пожарной безопасности и пресечения их нарушений.

6.9. Ответственность за нарушение требований пожарной безопасности в соответствии с действующим законодательством несут:

- собственники имущества;

- лица, уполномоченные владеть, пользоваться или распоряжаться имуществом, в том числе руководители организаций;

- лица, в установленном порядке назначенные ответственными за обеспечение пожарной безопасности;

- должностные лица в пределах их компетенции.

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

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

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

8. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ.РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель обязуется:

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

- в Пенсионный фонд на обязательное пенсионное страхование (СФР);
- в Фонд социального страхования (СФР) на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- в фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование.

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

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

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

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

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

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

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

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

9.2.4. безвозмездно предоставлять Профкому помещения как для работы самого органа, при наличии свободных помещений в организации, для проведения собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;

9.2.5. 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;

9.2.6. 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;

9.2.7. 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);

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

9.2.9. на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет Красноярская краевая организация Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, сокращенное наименование Получатель: 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.

Членские профсоюзные взносы перечисляются одновременно с выплатой заработной платы в Учреждении;

9.2.10. 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;

9.2.11. 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:

- специалисту и уполномоченным по охране труда 2 часа в неделю,
- членам Профсоюза на время кратковременной учебы по плану обучаемой стороны, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов.

9.3.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.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.10. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора проводятся переговоры и вносятся изменения и дополнения.

От работодателя:
Директор дома-интерната _____ / Засобукина М. В

М.П.
От работников:
Председатель профсоюзного комитета _____ / Артомыкина М

Пронумеровано, прошито и скреплено печатью

19 (девятнадцать) листа (ов)

Директор
КГБУ СО "Специальный дом-интернат
"Уярский"_____М.В.Золотухина
«_____»_____20 ____г. М.П.

Коллективный договор
Прошел уведомительную регистрацию
в администрации Уярского района

Регистрационный номер 14 от «19» сентября 2025 г.

Начальник организационно-правового отдела
администрации Уярского района
_____А.О. Пащенко
М.П.