

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного учреждения
Калужской области
«Центр постинтернатного сопровождения
«Расправь крылья!»

на период с 21.06.2023 года
по 21.06.2026 года

| |
|---|
| Российская Федерация ГОРОДСКАЯ УПРАВА ГОРОДА КАЛУГИ |
| ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН |
| Регистрационный номер 121 |
| Дата регистрации 21.06.2023г. |
| Подпись <i>С.А.Сосна</i> |

Содержание:

- I. Общие положения (стр. 2-3)
- II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров (стр. 3-4)
- III. Трудовой распорядок, дисциплина труда (стр. 5-6)
- IV. Рабочее время (стр. 5-6)
- V. Время отдыха (стр. 6-7)
- VI. Оплата и нормирование труда (стр. 7-9)
- VII. Охрана труда и здоровья (стр. 9-11)
- VIII. Социальные гарантии и льготы (стр. 11-12)
- IX. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации (стр. 12-13)
- X. Защита трудовых прав (стр. 13)
- XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора (стр. 14)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между ГБУ Ко «Центр постинтернатного сопровождения «Расправь крылья!» (далее по тексту – «Работодатель» или «Учреждение») в лице директора учреждения Симкина Дмитрия Владиславовича, действующего на основании Устава учреждения, и работниками учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации учреждения Пшеничного Юрия Федорович, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками, вместе далее по тексту именуемыми «стороны».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются: *Трудовой кодекс Российской Федерации* (далее по тексту – «ТК РФ»); Федеральный закон от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «*О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности*» (ред. от 21.12.2021 г.); Закон Калужской области от 14.11.2000г. № 62-ОЗ "*О социальном партнёрстве в Калужской области*" (ред. от 27.12.2007 г. №392-ОЗ).

Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с федеральным и региональным трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству и на условиях совмещения.

1.4. Работодатель обязан под роспись знакомить работников с текстом коллективного договора: а) всех работников в течение 3 дней после его подписания; б) принимаемых на работу после заключения коллективного договора – при приёме на работу.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения типа и/или наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься по совместному решению представителями Сторон в порядке, установленном *Трудовым кодексом РФ* для его

заклучения, с последующим ознакомлением работников под роспись в срок не позднее 3 дней после подписания изменений и дополнений в коллективный договор. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и условиями отраслевых соглашений.

1.7. Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения (изменения и дополнения) коллективного договора, влечет за собой административную или уголовную ответственность.

1.8. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется Сторонами коллективного договора в лице их представителей.

1.9. Стороны вправе создать в учреждении комиссию по трудовым спорам, которая обязана будет действовать на основе соблюдения принципов равноправия, полномочности их представителей в количестве, определённом совместным решением. В случае создания КТС срок её действия будет определяться сроком действия коллективного договора.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Настоящий коллективный договор подписан в трёх подлинных экземплярах (по одному экземпляру – Сторонам и в регистрирующий орган. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ.

2.1. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовые договоры с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передаётся работнику в день заключения.

2.2.2. До подписания трудовых договоров знакомить работников под роспись с *Уставом* учреждения, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работников, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. Включать в трудовые договоры условия, в обязательном порядке предусмотренные трудовым законодательством РФ.

2.2.4. При включении в трудовые договоры дополнительных условий не допускать ухудшения положения работников по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, в т.ч. настоящим коллективным договором.

2.2.5. Заключать трудовые договоры для выполнения трудовых функций, которые носят, как постоянный, так и временный характер.

Принятые на работу в учреждение по совместительству считаются принятыми в учреждение на условиях постоянной работы при условиях, если они уволены с постоянной работы и трудовые договоры с ними в учреждении заключены на неопределённый срок.

2.2.6. Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

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

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

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

профессионального образования соответствующего уровня;

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

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

2.2.7. При приёме на работу может быть установлен срок испытания для работников – не более трёх месяцев, а для заместителей директора учреждения - шести месяцев.

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

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

2.2.8. Оформлять изменение сведений о сторонах в трудовых договорах в виде дополнений (изменений) к трудовым договорам, которые являются неотъемлемой частью заключённых между работниками и работодателем трудовых договоров.

2.2.9. Изменение определённых сторонами условий трудовых договоров, в том числе перевод на другую работу, производить в соответствии с требованиями трудового законодательства.

2.2.10. Обеспечить работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, право на сохранение среднего заработка на период поиска работы через государственную службу занятости.

2.2.11. Предлагать работникам при увольнении по сокращению численности или штата все вакансии, имеющиеся у работодателя.

2.2.12. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон;

2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника;

4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю.

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией.

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными и правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы.

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность.

10) обстоятельства не зависящие от воли сторон.

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

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.2.13. Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности, в период пребывания в отпуске, беременных женщин (за исключением случая ликвидации организации), а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10, 11 ч.1 ст. 81 ТК РФ.

III. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА.

3.1. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения работников в соответствии с законодательством РФ.

3.3. Работодатель за высокопрофессиональное выполнение служебных обязанностей, повышение производительности труда, достижение конкретных результатов, новаторство, продолжительную и безупречную работу и другие достижения в работе, способствующие эффективной деятельности организации применяет следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- награждение ценными подарками;
- награждение почетной грамотой;
- премирование;

3.4. Решение о поощрении или награждении принимается Работодателем.

3.5. Поощрения оформляются приказом Работодателя и заносятся в трудовую книжку работника в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.6. Дисциплинарные взыскания:

3.6.1. За нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

3.6.2. Дисциплинарные взыскания налагаются на работников приказом Работодателя в порядке, установленном статьей Трудового кодекса РФ.

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

3.6.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске.

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

3.6.6. Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под подпись в течении трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

3.6.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года его применения Работодателем в установленном порядке.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Для работников учреждения устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

4.2. В учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Работникам – администраторам социальной гостиницы устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику: сутки рабочие, трое суток выходных, вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – год. График работы составляется на учетный период.

Если режим работы конкретного работника отличается от режима работы установленного в Учреждении, то он должен быть отражен в трудовом договоре в качестве обязательного условия.

По соглашению сторон при необходимости любому работнику можно устанавливать иной режим работы, нежели установлен в Учреждении.

4.3. Рабочее время:

4.3.1. понедельник - четверг 8.30-17.30, пятница – 8.30 – 16.15.

4.3.2. Для администраторов социальной гостиницы, работающих по графику: рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику (сутки рабочие, трое суток выходные) время начала работы – 9.00, время окончания работы – 9.00 следующих суток.

4.4. В учреждении может устанавливаться сокращенное и неполное рабочее время с согласия соответствующего работника, помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ.

4.5. Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней и другое устанавливается правилами внутреннего распорядка с соблюдением трудового законодательства.

4.6. Продолжительность рабочего дня накануне праздничных нерабочих дней уменьшается на один час.

4.7. В случаях производственной необходимости порядок привлечения работника к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством РФ.

V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Выходными днями в учреждении являются суббота и воскресенье.

5.2. Работникам предоставляется время для отдыха в соответствии с трудовым законодательством и утвержденным графиком сменности.

5.3. Перерыв для отдыха и питания в течение рабочего дня устанавливается продолжительностью с 12.30 до 13.15. Администраторам социальной гостиницы, работающим по графику сутки через трое, работодатель обеспечивает возможность приема пищи в рабочее время, а перерыв для питания включается в рабочее время и оплачивается.

5.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за которым он предоставляется.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.5. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы. В последующие годы работы отпуск предоставляется в любое время года в соответствии с графиком, который утверждается Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ,

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

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в году;

-работникам имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;

- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году.

5.8. работодатель предоставляет по письменному заявлению работника дополнительный отпуск с сохранением заработной платы:

- работникам в случае регистрации брака, рождения ребенка, смерти близких родственников (родители, дети, супруг (супруга) – 3 календарных дня;

- председателю ППО и членам профсоюзного комитета ППО – 3 календарных дня в году.

5.9. Работодатель в качестве компенсации за привлечение по распоряжению администрации к выполнению трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, предоставляет дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью 3 календарных дня в год (в соответствии с перечнем должностей).

5.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

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

5.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.13. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируются в правилах внутреннего трудового распорядка и иных локальных актах в соответствии с трудовым законодательством РФ.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6.1. Труд работников оплачивается на основании должностных окладов, в соответствии со штатным расписанием утвержденным Работодателем. Основанием для выплат стимулирующего, компенсационного характера является Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Калужской области «Центр постинтернатного сопровождения «Расправь крылья!».

6.2. Заработная плата каждого работника Учреждения зависит от занимаемой им должности, а также сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Заработная плата выплачивается работникам учреждения за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

6.3. Днями выплаты заработной платы являются: 20 числа текущего месяца (аванс), и 5 числа следующего месяца. При выплате заработной платы учреждение выдаёт работникам расчётные листки:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за отработанный месяц;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, извещения о начале и/или оплаты ежегодного отпуска, выплат при увольнении и/или других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и основаниях произведённых удержаний из заработной платы;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем.

6.4. Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленной законодательством.

6.5. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, за расширение зон обслуживания, за увеличение объема выполняемых работ производятся доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 100% от основного оклада или совмещаемого оклада дополнительным соглашением к трудовому договору.

6.6. Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается не менее чем в двойном размере.

6.7. Оплата труда работников за сверхурочную работу (по инициативе учреждения, за пределами установленной продолжительности рабочего дня (смены): за первые два часа - в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 4 часов в течение двух дней подряд или 120 часов в год.

6.8. Учреждение вправе выплачивать премии (стимулирующие выплаты, помимо заработной платы) не чаще, чем один раз в квартал.

6.9. При совмещении должностей (профессий) учреждение осуществляет доплаты к должностным окладам работников. Размер доплат устанавливается по письменному соглашению сторон.

6.10. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда, по заявлению сотрудника директор вправе выплатить материальную помощь в соответствии с Положением об оплате труда.

6.11. Заработная плата, премии, доплаты зачисляются на банковские счета работников, открытые в РФ.

6.12. Перечисление заработной платы на банковские карты с согласия работника производится в целях оперативной выплаты заработной платы. Банковская карта оформляется работникам за счет средств Работодателя на основании договора о выдаче и обслуживании банковских карт для сотрудников учреждения. Договор банковского счета заключается директором в интересах работника.

6.13. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и иных выплат причитающихся работнику, несут ответственность, предусмотренную статьей 236 ТК РФ и федеральными законами. Размер компенсации за задержку зарплаты составит не менее 1/150 ставки рефинансирования.

6.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право, известив в письменной форме Работодателя, приостановить работу до выплаты задержанной суммы, с оплатой за эти дни, как за простой по вине Работодателя, кроме случаев предусмотренных ТК РФ.

6.15. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, на период нахождения в командировке и т.д. исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на среднемесячное число календарных дней.

Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в учреждении на основании Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр постинтернатного сопровождения «Расправь крылья!», независимо от источников этих выплат.

В расчет среднего заработка не включены выплаты, которые произведены не за труд, в том числе:

- материальная помощь;
- единовременная поощрительная выплата;
- доплата отдельным категориям работников.

Не участвуют в расчете среднего заработка социальные и другие выплаты, не связанные с трудовой деятельностью работника (оплата питания, проезда, обучения и т.д.).

Из расчета исключаются суммы, выплаченные за время, когда человек не работал, но за ним сохранялся заработок (отпускные, больничные, оплата выходных по уходу за ребенком-инвалидом, командировок и т.д.)

6.16. При направлении Работодателем в служебную командировку работника ему гарантируется сохранение места работы (должности), и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167, 168 ТК РФ).

Расходы на проезд возмещаются по фактическим затратам, подтвержденным проездными документами, по следующим нормам:

- воздушным транспортом – по тарифу экономического класса;
- морским и речным транспортом – по тарифам, устанавливаемым перевозчиком, но не выше стоимости проезда в четырехместной каюте с комплексным обслуживанием пассажиров;
- железнодорожным транспортом – в вагоне повышенной комфортности, отнесенном к вагону экономического класса, с четырехместными купе категории «К» или в вагоне категории «С» с местами для сидения.

Расходы по найму жилого помещения по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами, но не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера гостиницы;

Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размере 500 рублей за каждый день нахождения в командировке.

При командировках в местность, откуда работник исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы имеет возможность вернуться к месту постоянного жительства в течение рабочего дня, дополнительные расходы (суточные) не выплачиваются.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Организация работы по охране труда в учреждении проводится в строгом соответствии с законодательством РФ.

7.2. Работодатель обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда условий труда на рабочем месте. В связи с этим, он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

7.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные медицинские осмотры.

7.4. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем

месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения Работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

7.5. работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.6. Расследованию и учету подлежат несчастные случаи, произошедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнения какой-либо работы по поручению Работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем либо совершаемых в его интересах.

7.7. Работодатель обязан обеспечить:

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников соответствующие требованиям охраны труда условия труда на рабочем месте;

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

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

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

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

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа для принятия локальных нормативных актов.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

8.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в порядке, установленном законодательством РФ:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с первичным получением высшего образования;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях при прекращении трудового договора;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.2. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет Работодателя.

8.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо с сокращением численности штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

8.3.1. Преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности штата работников при равной производительности труда и квалификации, наряду с категориями, предусмотренными в статье 179 ТК РФ, предусматривается для работников, совмещающих работу с обучением.

8.4. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

8.5. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

8.6. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.

8.7. Работодатель выплачивает иные компенсации в предусмотренных законодательством РФ случаях.

8.8. Работодатель обязуется:

8.8.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять

обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8.8.2. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы в *Пенсионный (Социальный) фонд РФ, Фонд социального страхования (Социальный) РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.*

8.9. Социальные пособия работникам выплачиваются при обращении к работодателю в следующие сроки для их выплаты, если иной порядок и сроки не установлены законодательством:

| № п/п | Виды социальных пособий для работающих граждан, выплачиваемых посредством обращения к работодателю | Источник финансирования и сроки выплаты |
|-------|---|--|
| 1. | Пособие по нетрудоспособности | За первые 3 к.д. за счет средств работодателя, через 10 дн. в день выплаты заработной платы, остальное – за счёт социальных фондов по истечении 17 дн. |
| 2. | Пособие по беременности и родам | За счёт социальных фондов по истечении 17 дн. |
| 3. | Единовременное пособие женщинам, вставшим на учёт в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности | За счёт социальных фондов по истечении 17 дн. |
| 4. | Единовременное пособие при рождении ребёнка | За счёт социальных фондов по истечении 17 дн. |
| 5. | Ежемесячное пособие по уходу за ребёнком до 1,5 лет | За счёт социальных фондов по истечении 17 дн. |
| 6. | Оплата выходных дней по уходу за ребёнком-инвалидом | В день выплаты заработной платы. |
| 7. | Пособие на погребение | В день обращения. |
| 8. | Оплата дополнительного отпуска пострадавшему на производстве | За счёт социальных фондов по истечении 7 раб. дн. после предоставления документов |

IX. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

9.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет Работодатель.

9.2. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в учреждении, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

9.3. Работникам, проходящим плановую профессиональную подготовку, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

9.4. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

9.5. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и Работодателем.

9.6. Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации – ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы.

9.6.1. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору.

9.6.2. Время ученичества в течении недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующего возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ.

9.6.3. Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с Работодателем могут полностью освободиться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

9.6.4. В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанной с прохождением учебы.

9.6.5. На учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда.

Х. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ

10.1. Работники могут защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

10.2. Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации уполномоченными федеральными органами исполнительной власти.

10.3. В целях самозащиты трудовых прав работник, известив Работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя Работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

10.4. Индивидуальным трудовым спором признается спор между Работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с Работодателем, в случае отказа Работодателя от заключения такого договора.

10.5. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

10.5.1. Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) Работодателя из равного числа представителей работников и Работодателя.

10.5.2. работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

10.5.3. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

10.5.4. Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

10.5.5. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течении десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

10.5.6. В случае , если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по

трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

10.5.7. в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными, работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

10.5.8. Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

11.1. Настоящий трудовой договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня его подписания и действует в течение всего срока.

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

11.3. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в уполномоченный орган для уведомительной регистрации.

11.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течении десяти рабочих дней после его подписания.

11.5. Работодатель представляет необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

11.6. Стороны обязаны своевременно вносить изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения путём заключения дополнительных соглашений с направлением их в уполномоченный орган для уведомительной регистрации.

11.7. Стороны обязаны ежегодно проводить обсуждение хода выполнения коллективного договора, а по окончании срока действия - отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников.

11.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны.

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

ПОДПИСИ:

от Работодателя

Директор ГБУ Ко «Центр
постинтернатного сопровождения
«Расправь крылья!»

Д.В. Симкин



от Работников

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУ Ко «Центр постинтернатного
сопровождения «Расправь крылья!»

Ю.Ф. Пшеничный



Всего прошито,
пронумеровано,
скреплено печатью

14 Четвергачев (ов)

д.п. Д.С. д.п. Д.С.

