

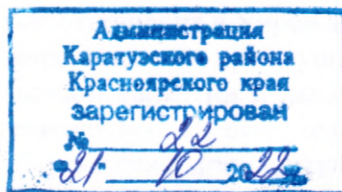
Директор КГБУ СО «КЦСОН «Каратузский»

О.И. Жерючкова



От имени работников

О.М. Михеева *Михеева*



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
краевого государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания «Комплексный центр социального
обслуживания населения «Каратузский»
(КГБУ СО «КЦСОН «Каратузский»)
на 2022-2025 годы

Принят общим собранием
работников КГБУ СО «КЦСОН «Каратузский»
«19» октября 2022 года

с. Каратузское, 2022 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора (далее КД) являются краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Каратузский» (далее - Учреждение), в лице директора Крючковой Ольги Иннокентьевны (далее - работодатель) и Общее собрание (конференция) работников Учреждения в лице Михеевой Оксаны Михайловны - представителя, (далее работники).

1.2. Настоящий коллективный договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно более благоприятные по сравнению с действующим законодательством гарантии и льготы, предоставляемые работникам работодателем, а также 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, предоставляемые работникам в соответствии с ТК РФ, нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.4. Действия Договора распространяются на всех работников Учреждения.

1.5. Коллективный договор 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,

1.6. 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.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий Договор, в течение срока его действия, вносятся по взаимному соглашению сторон.

1.8. Работодатель знакомит с Договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех работников Учреждения, а также вновь поступающих работников при их приеме на работу, доводит информацию о выполнении условий Договора на собраниях коллектива, проводимых планерках.

1.9. Настоящий Договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения названия Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, подписавшим Договор:
- 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 Договора на срок до трех лет.

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

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

2.2. При приеме на работу учитываются квалификационные требования к работникам, установленные профессиональными стандартами, утвержденными Министерством труда и занятости Российской Федерации. Прием на работу лиц, не соответствующих квалификационным требованиям, установленным профессиональными стандартами, запрещается, за исключением случаев, когда претендент, имеет среднее профессиональное либо высшее профессиональное образование, не соответствующее профилю предполагаемой деятельности, и готов пройти профессиональную переподготовку в течение 3-х месяцев (период испытательного срока) с даты заключения трудового договора.

2.3. В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу работодатель знакомит работника с его должностными обязанностями, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда работников Учреждения, с требованиями охраны труда, с условиями настоящего договора, иными локальными актами.

2.4. Содержание трудового договора должно в полном объеме соответствовать ст. 57 Трудового кодекса РФ.

2.5. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок. 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.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера.

2.6. 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 (испытательном сроке);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- 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.

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

2.7.1. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

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

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

2.7.4. 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;

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

2.7.5. За неделю до истечения испытательного срока, работодатель дает оценку деятельности работника и принимает решение: признать работника прошедшим испытательный срок либо работник подлежит увольнению как не прошедший испытательный срок, в т.ч. в случае неисполнения условия, определенного п.2.2 настоящего договора.

2.8. 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.

2.9. Все работники учреждения, оказывающие населению социальные услуги, а также остальные работники, перечень которых установлен локальным актом, подлежат аттестации.

2.10. Аттестация работников проводится каждые пять лет.

2.11. 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.

2.12. 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.

2.13. 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.

2.14. 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 переподготовкой;

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.

2.15. 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,

2.16. В случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, Работодатель обязан проводить профессиональное обучение работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности.

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

2.18. 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.

2.19. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам:

- беременная женщина;
- женщина, имеющая ребенка (детей) в возрасте до 3 лет;
- одинокая мать, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);
- работник, воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет) без матери;
- работник (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работник (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель) не состоит в трудовых отношениях;
- с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается следующим

категориям работников:

- работникам, пострадавшим в результате радиационных катастроф;
- инвалидам;
- работникам, удостоенным высшего звания (награжденным государственными наградами высшей степени);
- работникам - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.20. 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.

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

2.22. 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.

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

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

2.25. 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.

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

2.27. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, в т.ч.:

- 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.

2.28. 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

Режим рабочего времени в учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными приказом директора КГБУ СО «КЦСОН «Каратузский».

3.1. В соответствии с действующим законодательством для основной группы работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), рабочий день с 8.00 часов до 17.00 часов.

Время перерыва для отдыха и питания — 1 час с 12.00 до 13.00 часов.

Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

3.2. Для работников - женщин, работающих в сельской местности, устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), рабочий день с 8.00 часов до 16.12 часов.

3.3. В учреждении устанавливается спортивный час, каждую пятницу с 15.00 до 16.00. Место проведения спортивного часа - с. Каратузское, ул. Колхозная, д. 95-спортивный зал, с. Каратузское, ул. Куйбышева, д. 30 – спортивный зал, крытая беседка (в летний период).

3.4. По приказу работодателя при наличии производственной необходимости, по служебной записке руководителя структурного подразделения, согласованной с работником, к отдельным сотрудникам может применяться иной режим рабочего времени («семейный график»)

3.5. Запрещается в рабочее время:

-вести длительные личные телефонные разговоры;

-использовать Интернет, электронную почту в неслужебных целях.

3.6. Работникам, чья трудовая функция связана с постоянной работой за компьютером, предусматривается предоставление в течение рабочего времени специальных перерывов. Продолжительность непрерывной работы с компьютером без регламентированного перерыва не должна превышать двух часов.

При выполнении в течение рабочего дня работ, относящихся к различным формам трудовой деятельности, за основную работу с компьютером следует принимать такую, которая занимает не менее 50% рабочего времени.

Перерывы устанавливаются: 10 минут через каждые 60 минут работы.

3.7. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

В Учреждении ненормированный рабочий день установлен водителям, руководителю.

3.8. Сверхурочная работа — работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени; ежедневной работы.

Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.9. Сменная работа в течение установленной продолжительности рабочего времени, в соответствии с графиком, устанавливается для сторожей Учреждения. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

3.10. В случае невозможности, по условиям работы, соблюдения установленной для отдельных категорий работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени в Учреждении вводится суммированный учет рабочего времени. При суммированном учете рабочего времени время сверх нормативной продолжительности является сверхурочным и оплачивается в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

3.11. Учет рабочего времени работников ведется руководителями структурных подразделений учреждения.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Нерабочими праздничными днями в РФ 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 рабочий день.

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

4.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в соответствии со ст.113 ТК РФ.

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

4.5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка, продолжительностью 28 календарных дней.

4.6. Работодатель предоставляет работникам дополнительный отпуск:
- 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 местностям»,

4.7. Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. При этом отпуск должен быть использован работником 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 листка нетрудоспособности.

4.8. 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;
- по соглашению сторон;
- 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.

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года в порядке, установленном ТК РФ.

4.10. Не позднее 01 декабря каждого года работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю или напрямую специалисту по кадрам, определив дату отпуска, для составления графика отпусков. Приоритет решения вопроса о времени предоставления отпуска каждого работника принадлежит работодателю.

4.11. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

4.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

4.13. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем

рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4.14. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

4.15. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет и беременных женщин.

4.16. По соглашению между работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части в исключительных случаях с указанием веской причины, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.17. Работникам, работающим в учреждении по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, о чем работник указывает в соответствующем заявлении с приложением документа с основного места работы о периоде отпуска.

4.18. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска, а также производится удержание за предоставленный отпуск авансом. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия), при этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.19. Стороны пришли к соглашению, что работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – 3 календарных дня.

4.20. Стороны пришли к соглашению, что работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

4.21. Работодатель гарантирует предоставление работникам социальных отпусков:

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

4.21.2. Оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

4.21.3. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.22. Работникам, направленным на обучение работодателем, или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка:

- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно — по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования

в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней).

- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — четыре месяца.

- для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

4.23. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней.

4.24. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка:

- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца;

- для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

4.25. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы;

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, - 10 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца, для сдачи итоговых экзаменов - один месяц.

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 соответствии с Законом Красноярского края от 29 октября 2009 года № 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 № 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".

5.2. Условия оплаты труда Работников определяются настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда работников КГБУ СО «КЦСОН «Каратузский», трудовым договором и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

5.3. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессиональным

квалификационным группам (далее – ПКГ);

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- социальные выплаты (материальная помощь).

5.4. Оплата труда работников производится на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с профессиональными квалификационными группами (ПКГ), учитывающими требования к уровню профессиональной подготовки и уровню квалификации.

5.5. Работникам Учреждения устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера;

- выплаты за работу с местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и праздничные дни, работе в условиях ненормированного рабочего дня и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты специалистам за работу в сельской местности.

Выплаты компенсационного характера работникам за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22:00 до 06:00), определенного из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и установленной нормы рабочего времени.

Выплаты за сверхурочную работу устанавливаются работникам в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачиваются работникам в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, а именно в размере двойной дневной ставки (должностного оклада) заработной платы с учетом компенсационных и стимулирующих персональных выплат, если работа производилась сверх нормы рабочего времени.

Работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере с учетом всех стимулирующих и компенсационных выплат, а день отдыха оплате не подлежит.

Выплаты компенсационного характера и их размер Работникам 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.

Работникам устанавливается районный коэффициент к заработной плате в размере 30%, и процентная надбавка к заработной плате за работу на территории с особыми климатическими условиями в размере 30%.

5.6. В целях усиления заинтересованности работников в повышении качества и

результативности своей профессиональной деятельности устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

5.7. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера Работникам Учреждения устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.7.1. При установлении выплат, за исключением персональных выплат, применяется балльная система оценки труда работников.

5.7.2. Выплаты, предусмотренные пунктом 5.7, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются и выплачиваются ежемесячно по итогам работы за отчетный месяц, за исключением выплат за интенсивность и высокие результаты работы, которые выплачиваются один раз в квартал. Размеры выплат стимулирующего характера работникам определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Каратузский».

5.7.3. Стимулирующие персональные выплаты устанавливаются с учетом опыта работы, уровня квалификации, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам. Стимулирующие персональные выплаты устанавливаются работникам при формировании штатного расписания на очередной финансовый год.

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

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

5.9. Стороны определили, что работникам в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), оказывается единовременная материальная помощь в размере 3000 рублей по каждому из вышеуказанных оснований. Так же в связи со смертью самого работника, его близким родственникам оказывается единовременная материальная помощь в размере 3000 рублей.

5.10. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц и перечисляется на счета, открытые работниками в кредитных организациях по усмотрению работника, 25 числа за первую половину месяца, окончательный расчет за отработанный месяц выплачивается 10-го числа месяца, следующего за расчетным.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей), с учетом районного коэффициента и выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.11. Удержания из заработной платы Работника производится только в случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

5.12. Работодатель обязан информировать работников о составных частях заработной платы не позднее 10 числа каждого месяца путем выдачи расчетных листков, как в бумажном виде, так и направлением по электронной почте на основании заявления работника.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ.

6.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- 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;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- проведение специальной оценки условий труда с последующей организацией работ по охране труда;
- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, которым прохождение медицинских осмотров определено специальной оценкой условий труда;
- недопущение работников, прошедшие медицинских осмотров которым предусмотрено законодательством либо квалификационными требованиями, к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае наличия медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, органам исполнительной власти Красноярского края в области охраны труда за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 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;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.2. Контроль за соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на ответственного работника - специалиста по охране труда.

6.3. Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, прошедшее специальную оценку условий 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 и техники безопасности, 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 Красноярского края, к работодателю, в объединения работодателей, 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 происшедшего 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);

6.4. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

6.5. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

6.6. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

6.7. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан; соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в

предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

6.8.1. Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, а работникам, достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, перечисленных в ч. 3 ст. 185.1 ТК РФ, один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.9. За нарушение требований по охране труда и технике безопасности, работник и работодатель несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.10. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников может быть создана комиссия по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители работников Учреждения.

6.11. Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители работников Учреждения.

6.12. Работодатель обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров в учреждении необходимые силы и средства;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территорию, в здания, сооружения и на иные объекты учреждения;
- представлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в учреждении, а также о произошедших на его территориях пожарах и их последствиях;
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты;

6.13. Работники обязаны:

- соблюдать требования пожарной безопасности;

- иметь в помещениях и строениях, находящихся в их собственности (пользовании), первичные средства тушения пожаров и противопожарный инвентарь в соответствии с правилами пожарной безопасности и перечнями, утвержденными соответствующими органами местного самоуправления;

- 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 РФ, 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,

6.14 Ответственность за нарушение требований пожарной безопасности в учреждении в соответствии с действующим законодательством несет работодатель.

За нарушение требований пожарной безопасности, а также за иные правонарушения в области пожарной безопасности, руководитель работодателя, или лицо, ответственное за противопожарную безопасность в учреждении, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности в соответствии с действующим законодательством,

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ И ИМУЩЕСТВУ РАБОТНИКА

7.1. Работодатель 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.

7.3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

7.4. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

7.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время учетной ставки Банка России от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

7.6. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или

бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора, факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

8. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ИМУЩЕСТВУ РАБОТОДАТЕЛЯ

8.1. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

8.2. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

8.3. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

8.4. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации.

8.5. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

8.6. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

8.7. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством или иными федеральными законами.

8.7.1. Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

8.7.2. Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

8.7.3. Письменные договоры о полной материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

8.8. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

8.9. До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками

работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

8.10. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

8.11. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора, допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

8.12. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество,

8.13. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Своевременно перечислять страховые взносы, в размере определенном законодательством РФ:

- в Пенсионный фонд на обязательное пенсионное страхование;
- в Фонд социального страхования на обязательное социальное страхование от несчастных случаев, на случай временной утраты трудоспособности и в связи с материнством;
- в фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование.

9.1.2. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

9.1.3. Выплачивать работнику за счет средств социального страхования и в соответствии с действующим законодательством:

- пособие по временной нетрудоспособности;
- пособие по беременности и родам;
- ежемесячное пособие по уходу за ребенком;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- единовременное пособие при рождении ребенка;
- 4 дополнительных выходных дня в месяц родителю (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами;
- социальное пособие на погребение работника.

9.2. Работодатель несет расходы на прохождение обязательных первичных (при оформлении на работу) и периодических медицинских осмотров.

9.3. Работникам, оказывающим социальные услуги и для которых работа в Учреждении является основным местом работы, в соответствии с Законом Красноярского края №13-2804 от 17.12.2004г. «О социальной поддержке населения при оплате жилья и коммунальных услуг»,

предоставляется 100% возмещение оплаты жилого помещения в пределах социальной нормы площади жилья; отопления, в том числе приобретения и доставки твердого топлива при наличии печного отопления, в пределах социальной нормы площади жилья; электроснабжения в пределах нормативов потребления электроснабжения, установленных законом края.

9.4. Работникам, в должностные обязанности которых входит непосредственное предоставление социальных услуг гражданам, обеспечиваются бесплатно специальной одеждой, обувью и инвентарем в соответствии с постановлением Правительства Красноярского края № 616-п от 12.11.2019г. "Об утверждении перечней и норм бесплатного обеспечения специальной одеждой, обувью и инвентарем работников краевых учреждений социального обслуживания, в должностные обязанности которых входит непосредственное предоставление социальных услуг гражданам. Другие работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, обеспечиваются бесплатно спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 22.06.2009г. № 357н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», в соответствии приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

9.5. Работникам, оказывающим социальные услуги и для которых работа в Учреждении является основным местом работы, в соответствии с постановлением Правительства Красноярского края № 609-п от 12.11.2019г. "Об установлении размера и Порядка компенсации стоимости проезда по территории Красноярского края при регулярных перевозках пассажиров и багажа на городском наземном электрическом и автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси) на муниципальных маршрутах городского сообщения, на автомобильном транспорте на муниципальных и межмуниципальных маршрутах пригородного сообщения, а при их отсутствии - муниципальных маршрутах междугородного сообщения работникам краевых учреждений социального обслуживания в пределах городского округа, муниципального района и о внесении изменений в Постановление Правительства Красноярского края от 09.12.2014 N 584-п "Об установлении размера и порядка компенсации расходов на оплату проезда на всех видах городского пассажирского транспорта (кроме такси), автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси) пригородных маршрутов, а при их отсутствии - междугородных (внутрирайонных) маршрутов работникам краевых и муниципальных учреждений социального обслуживания в пределах городского округа, муниципального района", выплачивается компенсация стоимости проезда в размере стоимости разовых проездных билетов по фактическому количеству поездок, осуществленных в связи с оказанием социальных услуг, но не более двадцати пяти поездок в месяц в муниципальных районах.

10. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ

10.1. Органом управления Учреждения являются руководитель Учреждения и Общее собрание (конференция) работников Учреждения (далее Общее собрание).

10.1.1. Общее собрание является коллегиальным органом управления Учреждением и состоит из всех работников Учреждения.

10.1.2. Общее собрание собирается председателем по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

10.1.3. Заседание Общего собрания считается правомочным на принятие решений при участии в нем не менее 50 процентов работников Учреждения.

10.1.4. В компетенцию Общего собрания входит решение вопросов в целях защиты интересов работников, реализации их прав на участие в управлении Учреждением и решении иных трудовых споров.

10.2. Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность Общего собрания, в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

10.3. Общее собрание имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- охраны труда и технике безопасности;
- реорганизации или ликвидации учреждения;
- сокращения численности и штата работников учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников учреждения;
- профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников учреждения;
- по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором.

10.4. Общее собрание имеет право также вносить по этим вопросам работодателю соответствующие предложения и участвовать в их обсуждениях.

10.5. Общее собрание обязано всеми законными методами отстаивать нарушенные трудовые права и законные интересы работников.

10.6. Работодатель обязан:

- при принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ согласовать решение с Общим собранием;
- утверждать Правила внутреннего трудового распорядка с учетом мнения Общего собрания.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

11.3. В соответствии 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.

11.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения, и оформляются либо в виде изменений и дополнений в действующий коллективный договор, либо, если изменения и дополнения значительны, принимается новая редакция коллективного договора.

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

11.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 10 дней после его подписания.

11.7. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами настоящего договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

11.8. За неисполнение условий настоящего коллективного договора и нарушение его

условий стороны коллективного договора предусмотрена ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.9. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

11.10. Работодатель в установленном порядке обязуется ежегодно информировать работников о финансово-экономическом положении учреждения, об использовании внебюджетных денежных средств, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

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

11.12. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

11.13. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган администрации Каратузского района в течение 7-ми дней со дня подписания.

КГБУ СО КЦСОН «Каратузский»

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

21 (двадцать одна) листов

Директор *И.И. Крючкова* И.И. Крючкова

