

Утвержден на конференции  
трудового коллектива  
«26» декабря 2019 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
краевого государственного автономного учреждения  
социального обслуживания  
«Маганский психоневрологический интернат»  
на 2020-2022 гг.

**от Работодателя:**

Исполняющий обязанности директора  
КГАУ СО «Маганский  
психоневрологический интернат»

  
Р.А. Денисов

«26» декабря 2019 г.



**от Работников:**

Председатель  
представительного органа  
работников

  
М.А. Милевская

«26» декабря 2019 г.

АДМИНИСТРАЦИЯ  
БЕРЕЗОВСКОГО РАЙОНА  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
№ 2-от 15.01 20 20 г.  
Нач. ОТДЕЛА ЭКОНОМИЧЕСКОГО  
РАЗВИТИЯ Н.С. КОВАЛЕВА



662514, Красноярский край, Березовский район,  
пос. Березовский, ул. Победы, д. 1, тел.: 8 (39175) 9-62-31

2019 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор на 2020-2022 годы - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в учреждении и заключенным между сторонами социального партнерства - Работниками и Работодателем в лице их представителей, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Красноярского края.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Краевое государственное автономное учреждение социального обслуживания «Маганский психоневрологический интернат», именуемый далее «Работодатель» в лице исполняющего обязанности директора *Денисова Романа Алексеевича*, действующего на основании приказа министерства социальной политики Красноярского края от 12 декабря 2019 г. № 408-ОК и Работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные представительным органом, получившим поручение конференции трудового коллектива (протокол конференции от 26.12.2019 № 11) в лице его председателя Милевской Марины Анатольевны.

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

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

- создания условий, способствующих повышению безопасности труда;

- повышения уровня жизни работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

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

1.5. Стороны коллективного договора и принимают на себя следующие обязательства:

### **Работодатель обязуется:**

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации и производительности труда;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать обращения избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и их представителям;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- производить перечисление страховых платежей по договорам личного страхования на случай утраты профессиональной трудоспособности из заработной платы Работника на банковский счет соответствующего страховщика по его письменному заявлению;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

**Представительный орган обязуется:**

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими представительному органу методами;
- осуществлять работу, направленную на недопущение Работниками нарушений трудовой и технологической дисциплины, а также развитие у них стремления к повышению своих профессиональных навыков и знаний;
- участвовать в проведении разъяснительной работы среди Работников о мотивах и обоснованности антикризисных мероприятий и мероприятий по оптимизации численности персонала, принятых по согласованию с министерством

социальной политики Красноярского края, с представительным органом Работников учреждения (первичной профсоюзной организацией);

- контролировать соблюдение Работодателем действующего законодательства о труде, об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов, действующих в учреждении.

**Работники обязуются:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и (или) должностной инструкцией;

- посещать собрания (конференции) трудового коллектива;

- принимать участие в работе комиссий, образуемых в учреждении;

- повышать свою квалификацию, в том числе путем самообразования;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и другие локальные нормативные акты;

- соблюдать трудовую и технологическую дисциплину;

- проходить аттестацию, в том числе на соответствие занимаемой должности в порядке и на условиях, предусмотренных локальным нормативным актом учреждения;

- соблюдать требования охраны труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- не допускать трудовых конфликтов по обязательствам, включенным в настоящий коллективный договор, при условии их выполнения;

- не использовать Интернет в непрофильных целях;

- бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других Работников;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

1.6. Настоящий коллективный договор заключен на срок до 31 декабря 2022 года и вступает в силу с 01 января 2020 года.

Стороны вправе продлить срок действия коллективного договора на срок не более трех лет путем заключения соответствующего соглашения.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения, независимо от должности, членства в представительном органе Работников, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор вносятся решением двусторонней комиссии по подготовке коллективного договора КГАУ СО «Маганский психоневрологический интернат» и контролю за его выполнением, без проведения коллективных переговоров, после взаимных консультаций путем подписания сторонами дополнительного соглашения к настоящему коллективному договору, которое является его неотъемлемой частью и доводится до сведения Работников под роспись.

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

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.10. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, которые не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **2. Трудовой договор**

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон.

2.2. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с действующими в учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

2.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет.

Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за три дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Перевод Работника на другую работу допускается только с письменного согласия Работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. По инициативе Работодателя возможно изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда в порядке, предусмотренном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев.

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

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

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

Размер доплаты устанавливается по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.9. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации Работников должно проводиться исходя не только из интересов учреждения, но и потребностей личностного роста Работника.

Порядок профессиональной подготовки Работников регламентируется соглашением между Работодателем и Работником и реализуется с учетом финансовых возможностей Работодателя, профессиональных качеств и вклада работника в деятельность учреждения.

2.10. Стороны коллективного договора пришли к соглашению совместно разрабатывать, организовывать мероприятия по внедрению и применению профессиональных стандартов, по мере их вступления в силу с учетом положений действующего законодательства РФ.

2.11. Стороны пришли к соглашению, что в случаях, предусмотренных федеральными законами РФ, иными нормативными актами, Работодатель обязан проводить повышение квалификации (специальную подготовку) специалистов, рабочих за счет средств Работодателя, если это является условием допуска к выполнению трудовых обязанностей (медицинские работники, ответственные за электрохозяйство, ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения, ответственный за обеспечение пожарной безопасности, машинисты котельной, ответственный за исправное состояние и безопасную эксплуатацию тепловых энергоустановок, специалисты по охране труда, водители-наставники, электромонтеры по ремонту и обслуживанию электрооборудования и др.).

### **3. Рабочее время и время отдыха**

3.1. Режим рабочего времени и отдыха Работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися локальным нормативным актом.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

3.3. Продолжительность рабочей недели для женщин, работающих в сельской местности, составляет 36 часов. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Для медицинских Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

Для Работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, на основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена:

- при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов.

При суммированном учете рабочего времени у Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность рабочего времени не должна превышать нормальное число рабочих часов за учетный период (месяц, квартал, год).

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.4. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам с их письменного согласия в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации. Продолжительность сверхурочных работ при этом не может превышать для каждого Работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Представительный орган Работников обязан контролировать действия администрации учреждения по ведению точного учета сверхурочных работ, выполняемых Работником.

3.5. Всем Работникам предоставляются выходные дни. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем является суббота. Оба выходных дня предоставляются подряд.

Работникам, в отношении которых применяется сменный режим работы, выходные дни предоставляются по графику сменности.

Работникам, которым установлен режим гибкого рабочего времени, выходные дни предоставляются в различные дни недели в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами учреждения.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха не может быть менее 12 часов.

3.6. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с письменного согласия и на основании приказа директора учреждения или иного уполномоченного лица.

По желанию Работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.7. **Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям Работников:**

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка;

- донорам (один день после каждого дня сдачи крови и ее компонентов), который может быть присоединен к очередному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после сдачи крови и ее компонентов.

3.8. Стороны установили, что по соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, помимо лиц, для которых эти вопросы решены действующим законодательством РФ (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации), имеют также следующие категории работников:

- лица, частично утратившие трудоспособность по вине учреждения (при наличии медицинского заключения);

- лица, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

3.9. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий (специфики) работы учреждения.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.10. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествует выходные дни, продолжительность работы сокращается:

- на один час (для всех Работников);

- на два часа (для женщин, имеющих детей – инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей-инвалидов указанного возраста. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха.

3.11. Перерыв для отдыха и питания предоставляется Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.12. Работодатель предоставляет всем Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный



оплачиваемый отпуск 8 календарных дней в соответствии со статьей 14 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 (ред. от 07.03.2018) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

3.13. Ежегодный основной оплачиваемый работающим инвалидам предоставляется продолжительностью 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 02.12.2019) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный отпуск, продолжительность которого установлена настоящим коллективным договором (Приложение 1) к настоящему коллективному договору.

3.15. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Ежегодные дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются за фактически отработанное в соответствующих условиях время.

3.16. Очередность предоставления отпусков и их продолжительность устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

**3.17. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие категории:**

- женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работники в возрасте до восемнадцати лет;
- работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- муж, в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет;
- отцы, воспитывающие детей без матери до 12 лет;
- опекуны (попечители), воспитывающие несовершеннолетних детей;
- совместители по совмещаемой работе – одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основной работе;
- супруги военнослужащих – одновременно с отпуском военнослужащих;
- работающие инвалиды;
- ветераны боевых действий;
- лица, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях.

3.18. Помимо лиц, которым это право предоставлено действующим законодательством (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации) на предоставление отпуска без сохранения заработной платы имеют право:

- отцы в период пребывания жены в родильном доме – до 5 календарных дней;
- родители первоклассников – 1 календарный день;
- родители выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в высшие учебные заведения – до 14 календарных дней;

- лица, осуществляющие уход за детьми, перечисленные в статье 263 Трудового кодекса Российской Федерации – до 14 календарных дней в удобное для них время.

В остальных случаях продолжительность отпусков без сохранения заработной платы и их количество определяется соглашением между Работником и Работодателем при наличии семейных обстоятельств и других уважительных причин. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.19. Учет времени, фактически отработанного каждым Работником, в том числе и за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, ведется руководителями структурных подразделений.

#### **4. Оплата труда**

4.1. Тарификация работ, присвоение квалификационных разрядов рабочим и должностей служащим производится по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий, Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих и (или) по профессиональным стандартам - по мере их внедрения.

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

4.3. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца Работодатель учитывает должностной оклад (тарифную ставку) 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) – районный коэффициент, процентная надбавка, компенсационная выплата за работу в ночное время, надбавки за совмещение должностей, за профессиональное мастерство, за стаж работы и другие).

Выплаты стимулирующего характера, начисление которых зависит от результатов выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени производятся по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и т.п.) при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

4.4. Размеры окладов (должностных окладов), порядок и условия применения компенсационных и стимулирующих выплат и другие условия оплаты труда Работников учреждения устанавливаются Положением об оплате и стимулировании труда Работников КГАУ СО «Маганский психоневрологический интернат».

4.5. Выплата заработной платы работникам учреждения производится на условиях, предусмотренных договором банковского счета с использованием банковских карт не реже, чем каждые полмесяца: заработная плата за первую половину месяца выплачивается - 25 числа текущего месяца, окончательный расчет - 10 числа месяца, следующего за месяцем, за который полагается оплата.

Стороны пришли к соглашению, что Работодатель вправе производить выплату заработной платы Работникам за отработанное время ранее установленного срока правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором, поскольку это не ухудшает положение Работников и установленные трудовым законодательством гарантии прав Работников на своевременное получение заработной платы.

4.6. Работодатель извещает Работников о составных частях заработной платы (направления расчетного листка), в том числе и посредством электронной почты (в случае включения указанного условия в трудовой договор).

## 5. Вопросы занятости

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, смены типа учреждения, а также сокращением численности и (или) штата, рассматриваются Работодателем по согласованию с министерством социальной политики Красноярского края, с учетом мнения представительного органа Работников (первичной профсоюзной организации).

5.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять первичной профсоюзной организации учреждения проекты приказов о сокращении численности и (или) штата Работников, список сокращаемых должностей (профессий) в отношении Работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, а также перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.3. Сокращение проводится после того, как Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приема на работу;
- отказ от совмещения должностей (профессий);
- ограничение круга совместителей, временных Работников;
- по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в учреждении в целом с предупреждением Работников не позднее, чем за два месяца.

5.4. При сокращении численности и (или) штата не допускается увольнение с работы одновременно двух работников из одной семьи.

5.5. Стороны пришли к соглашению, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и (или) штата имеют также следующие работники:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в учреждении при исполнении трудовых обязанностей;
- муж, если жена находится в отпуске по уходу за ребенком;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет.

Не допускается одновременное расторжение трудового договора по сокращению численности и (или) штата с работающими в учреждении супругами, если они проживают одной семьей и ведут совместное хозяйство.

5.6. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности и (или) штата Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомления о предстоящем расторжении трудового договора по пункту 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.7. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии (как соответствующие квалификации Работника, так и вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу), имеющиеся у него в данной местности.

5.8. При проведении мероприятий по сокращению численности и (или) штата Работников учреждения, Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

## **6. Охрана труда и здоровья работников**

6.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предупреждающие травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

**Для реализации этих задач Работодатель обязуется:**

- обеспечивать выполнение требований Трудового кодекса Российской Федерации и соглашений по охране в целях создания здоровых и безопасных условий труда;
- определять трудовые обязанности и ответственность своих заместителей, руководителей структурных подразделений и специалистов по охране труда за деятельность в области охраны труда;
- рассматривать предложения работников, представительного органа Работников, выборного органа первичной профсоюзной организации с целью улучшения условий и охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- обеспечивать обучение Работникам безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;
- обеспечивать своевременную выдачу Работникам бесплатно сертифицированных видов спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств в

соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

- обеспечивать обучение и проверку знаний по охране всех Работников, в том числе руководителей и вновь избранных уполномоченных по охране труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, в том числе в области промышленной безопасности;

- обеспечивать допуск к самостоятельной работе лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе;

- обеспечивать бесплатную выдачу молока и других равноценных пищевых продуктов Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или осуществлять по письменным заявлениям Работников компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- обеспечивать 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;

- обеспечивать доступность документов и информации, содержащих требования охраны труда, действующие у Работодателя, для ознакомления с ними Работников и иных лиц;

- предоставлять представительному органу Работников, выборному органу первичной профсоюзной организации сведения о выполнении обязательств по охране труда, мероприятий по устранению причин произошедших несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, за соблюдением Работниками требований инструкций по охране труда.

#### **В области охраны труда Работники обязуются:**

- соблюдать требования охраны труда в рамках выполнения своих трудовых функций, включая выполнение требований инструкций по охране труда, Правил внутреннего трудового распорядка, а также соблюдение трудовой и технологической дисциплины, выполнение указаний непосредственного руководителя, директора учреждения;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, в том числе в области промышленной безопасности;

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

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательное психиатрическое освидетельствование, а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

- принимать меры по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.2. Работодатель и представительный орган Работников обеспечивают выборы уполномоченного по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном трудового коллектива по охране труда.

6.3. Представительный орган Работников и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют:

- контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах;
- участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма;
- контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью Работников;
- предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

## **7. Социальные льготы и гарантии**

7.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении Работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

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

7.2. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору Работника).

7.3. Работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

7.4. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию.

7.5. Выплата единовременной материальной помощи Работникам учреждения производится на основании приказа директора.

7.6. В виду круглосуточного режима работы учреждения и несоответствия расписания маршрута общественного транспорта графику работы учреждения, Работодатель ежедневно организывает доставку Работников по маршруту: (пос. Березовский – с. Маганск – д. Свищево – с. Зыково) и обратно с последующим возмещением Работником расходов на ГСМ, утвержденных Работодателем.

## **8. Гарантии деятельности представительного органа Работников**

8.1. Работодатель и представительный орган Работников строят свои взаимоотношения, руководствуясь Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 31.03.2011 № 12-5724 (ред. от 03.06.2015) «О социальном партнерстве», настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель содействует деятельности представительного органа Работников, реализации законных прав Работников и их представителей.

8.3. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд представительного органа Работников.

8.4. Для осуществления деятельности представительного органа Работников Работодатель беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам, касающимся трудовой деятельности Работников.

8.5. Работодатель согласовывает с представительным органом Работников принятие управленческих решений по оплате труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам.

8.6. Работодатель обязан приостановить по требованию представительного органа Работников (первичной профсоюзной организации) исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.7. Члены представительного органа Работников в обязательном порядке включаются в комиссии: по трудовым спорам; по распределению стимулирующих выплат, по аттестации работников; жилищную; внутреннего контроля.

8.8. Представительный орган Работников вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, в целях регулирования социально-трудовых отношений в учреждении, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 10-дневный срок рассматривать по существу предложения представительного органа Работников и давать мотивированные ответы в письменной форме.

## **9. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации**

9.1. Стороны коллективного договора пришли к соглашению:

### **9.1.1. Работодатель обязуется:**

9.1.1.1. Предоставлять первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи, а также возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

9.1.1.2. Представлять бесплатно информацию, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза, по экономическим и социально-трудовым вопросам в случае, если имеется заявление (члена профсоюза) о нарушении его трудовых прав.

9.1.1.3. Освободить от основной работы члена выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе краевых съездов, конференций, на время краткосрочной профсоюзной учебы без сохранения заработной платы.

9.1.1.4. Ежемесячно и бесплатно по письменному заявлению Работников, являющихся членами Профсоюза, удерживать и перечислять на счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы одновременно с выплатой окончательного расчета по заработной плате за истекший месяц.

9.1.1.5. Рассматривать требования Профсоюза о выявленных нарушениях Трудового кодекса Российской Федерации, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и информировать о принятых мерах в недельный срок со дня получения требования, не считая выходных и нерабочих праздничных дней.

#### **9.1.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

9.1.2.1. Проводить разъяснительную работу с Работниками по выполнению ими обязанностей в области охраны труда в соответствии со статьей 214 ТК РФ;

9.1.2.2. Разрабатывать предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда Работников на рабочих местах, направлять их для рассмотрения Работодателю;

9.1.2.3. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем периодичности проведения инструктажей и обучения Работников по вопросам охраны труда, а также применения Работниками средств индивидуальной защиты;

9.1.2.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

9.1.2.5. Не допускать вмешательства в профессиональную деятельность учреждения по выполнению возложенных на него задач и обязанностей;

9.1.2.6. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, созданию благоприятного морально-психологического климата в учреждении, стабилизации и повышению эффективности его деятельности, укреплению дисциплины труда Работников учреждения присущими Профсоюзу способами и методами.

### **10. Заключительные положения**

10.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним Работников учреждения в 3-дневный срок с момента подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на уведомительную



регистрацию в орган по труду в течение семи рабочих дней со дня подписания обеими сторонами.

10.3. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора возлагается на двухстороннюю комиссию по подготовке коллективного договора и контролю за его выполнением с приданием ей статуса постоянно действующей комиссии.

10.4. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений отдельных Работников учреждения. Заседания комиссии должны проводиться не реже одного раза в квартал, с обязательным оповещением Работников на совещаниях, собраниях об итогах проводимых проверок.

На время осуществления деятельности по контролю за выполнением коллективного договора, члены комиссии освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка.

10.5. Представительный орган Работников, заключивший коллективный договор, для контроля за его выполнением:

- проводит проверки силами своих представителей, входящих в состав различных комиссий;

- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее, чем через две недели со дня получения соответствующего запроса;

- заслушивает на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений коллективного договора;

- при необходимости требует от Работодателя проведения экспертиз или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем.

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

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

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

10.9. **Следующие приложения являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора:**

10.9.1. **Приложение 1.** Перечень должностей работников с ненормированным рабочим временем (с указанием продолжительности предоставляемых дополнительных дней оплачиваемого отпуска).

10.9.2. **Приложение 2.** Перечень должностей работников, участвующих в оказании психиатрической помощи и продолжительность их ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

10.9.3. **Приложение 3.** Перечень профессий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, которым производится бесплатная выдача молока и других равноценных пищевых продуктов.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
должностей работников с ненормированным рабочим временем  
(с указанием продолжительности предоставляемых дополнительных дней  
оплачиваемого отпуска)

№ п/п	Наименование должности	Количество дней дополнительного отпуска
1.	Заместитель директора	14
2.	Заместитель директора	3
3.	Главный бухгалтер	14
4.	Заместитель главного бухгалтера	7
5.	Экономист 1 категории	7
6.	Бухгалтер 2 категории	7
7.	Бухгалтер 2 категории	3
8.	Бухгалтер	7
9.	Бухгалтер	7
10.	Бухгалтер	3
11.	Специалист по кадрам	7
12.	Специалист по кадрам	3
13.	Делопроизводитель	3
14.	Специалист по социальной работе	7
15.	Ведущий юрисконсульт	10
16.	Юрисконсульт 2 категории	3
17.	Заведующий отделением	7
18.	Начальник хозяйственного отдела	7
19.	Специалист по охране труда 2 категории	3
20.	Заведующий производством	5
21.	Заведующий складом	7
22.	Заведующий складом	3
23.	Заведующий хозяйством	7
24.	Водители специализированного транспорта	7
25.	Сестра-хозяйка	3
26.	Тракторист	3

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников, участвующих в оказании психиатрической помощи и продолжительность их ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска**

№ п/п	Наименование должности	Количество дней дополнительного отпуска
1.	Врач-психиатр	35
2.	Врач-стоматолог	35
3.	Фельдшер	35
4.	Медицинская сестра процедурной	35
5.	Медицинская сестра	35
6.	Медицинская сестра палатная (постовая)	35
7.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	35
8.	Медицинская сестра по массажу	35
9.	Инструктор по физической культуре	35
10.	Сестра-хозяйка	14

**Примечание:** перечень разработан в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 06.06.2013 г. № 482 (ред. от 23.06.2014) «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, которым производится бесплатная выдача молока и других равноценных пищевых продуктов**

№ п/п	Наименование должности	Количество молока в смену (литров)
1.	Машинист котельной	0,5
2.	Электрогазосварщик	0,5

**Примечание:** перечень разработан в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов...»



Исполнительный отдел

Р.А. Др. ИСОВ

20 (двадцать) ) листов.