Согласовано Утверждаю

На общем собрании Директор КГБУ СО «Петропавловский

Трудового коллектива психоневрологический интернат»

Протокол №\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_ 2022года. Приказ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_

 от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_ 2022 года.

КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ «ПЕТРОПАВЛОВСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ».

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2022-2024 год**

**Коллективный договор зарегистрирован в органе по труду администрации Ирбейского района Красноярского края**

**Регистрационный №\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_2022г.**

**Руководитель органа по труду**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**ФИО подпись**

**1.Общие положения**

* 1. Настоящий коллективный договор (далее–КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в учреждении на основе взаимных интересов Сторон.
	2. КД заключен между работодателем в лице - директора Краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Петропавловский психоневрологический интернат» Синельникова Михаила Геннадьевича.

И работниками учреждения в лице представителя трудового коллектива \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (в соответствии с протоколом общего собрания трудового коллектива от « » \_\_\_\_ 2022 г.
1.3. Работодатель обязуется ознакомить с КД, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и ход выполнения условий КД.

* 1. В целях обеспечения устойчивой, ритмичной и прибыльной работы учреждения, повышения уровня жизни работников:

Работодатель обязуется:

- обеспечивать стабильность финансового положения учреждения;

- учитывать мнение представителя трудового коллектива по проектам текущих и перспективных производственных и социальных планов и программ, при утверждении правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, о премировании и других положений, касающихся интересов работающих;

- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- содействовать работе молодежной политики направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности работы учреждения.

- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором работника;

Создавать безопасные условия труда;

- обеспечивать в полном объеме работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для выполнения трудовых обязанностей;

- повышать профессиональный уровень работников.

**Представитель трудового коллектива обязуется:**

- соблюдать условия и выполнять положения КД в полном объеме;

- способствовать устойчивой работе учреждения;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, обеспечение сохранности имущества организации;

- содействовать повышению уровня жизни работников, улучшению условий их труда;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений настоящего КД, положений об оплате труда, других актов, действующих в учреждении.

**Работники обязуются:**

- обеспечивать выполнение обязанностей по трудовому договору (эффективному контракту) и должностной инструкции;

- обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность учреждения, соблюдать режим экономии трудовую и технологическую дисциплину, государственные нормативные требования по охране и безопасности труда, пожарной безопасности, правил внутреннего трудового распорядка;

- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, разрешать конфликтные ситуации цивилизованным путем переговоров;

* 1. Работодатель и работники соблюдают условия и положения настоящего КД, в полном объеме. Работодатель и работники, по вине которых не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим КД, несут ответственность согласно законодательству РФ.
	2. Действие настоящего КД распространяется на всех работников учреждения.
1. **ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ) ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. В соответствии со ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации при приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись со своими трудовыми обязанностями, коллективным договором, в том числе с Положением об оплате и стимулирующих выплатах работников, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта), как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. 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, а именно в соответствии со статьей 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

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

- на время исполнения обязанностей соответствующего 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 работу временного характера и общественные работы;

- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

- ср лицами, поступающими на работу по совместительству;

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

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

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

- об испытании;

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

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

- о видах и условиях дополнительного страхования работника;

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

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (эффективного контракта). Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников и выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. При заключении трудового договора (эффективного контракта) в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условием об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.4.1. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

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

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

2.4.4. Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

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

- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию 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, коллективным договором.

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

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

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.6. Работодатель обязуется не позднее, чем за 2 месяцам, представлять представителю трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников
с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Информация о возможном массовом высвобождении работников представляется не менее чем за три месяца в соответствующие и профсоюзные органы, а также в службы занятости.

2.7. Стороны договорились, что помимо лиц указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право для продолжения работы при сокращении численности или штата имеют также лица:

- пред пенсионного возраста (5 лет до пенсии);

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16 –летнего возраста без матери.

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

2.9. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели
(14 календарных дней), 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. Последний день работы считается днем увольнения.

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

До получения окончательного расчета работник обязан сдать спецодежду, спецобувь, средства индивидуальной защиты.

В последний день работы работодатель обязан сдать спецодежду, спецобувь, средства индивидуальной защиты.

В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности и другие документы, связанные с работой. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

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

- трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы;

- трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.11.1. 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.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе, с ведома или по поручению, работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе, работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

В трудовом договоре (эффективном контракте) в обязательном порядке указываются существенные условия, определенные Трудовым Кодексом.

Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

2.11.2. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

2.11.3. 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 оплату (статья 151 ТКРФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так как и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную, работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.11.4. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

2.11.5. По требованию лица, которому отказано в приеме на работу, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.11.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с Трудовым Кодексом и коллективным договором.

* + 1. Содержание трудового договора должно в полном объёме соответствовать ст. 58 ТК РФ.

На основании заключенного трудового договора прием на работу оформляется приказом работодателя. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (эффективного контракта). Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в 3-х дневной срок со дня подписания трудового договора.

По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (количество получателей социальных услуг, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работа по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ). О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
2.11.8.Стороны договорились, что Работодатель берет на себя обязательства повышения профессиональной подготовки Работников по заранее утвержденному графику.

При направлении работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно, проживание), суточные, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

**3.** **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

3.1.В соответствии с действующим законодательством для работников Учреждения рабочее время - пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов для мужчин, а для женщин, работающих в Учреждении согласно Постановления Верховного совета РСФСР от 01.11.90 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», устанавливается 36 часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 час). Устанавливается два выходных дня (суббота и воскресенье), режим работы с 08.00 до 17.00 часов, обеденный перерыв с 12.00 до 13.00 часов.

По соглашению между работником и Учреждением, при наличии производственной необходимости, к отдельным работникам может применяться иной режим рабочего времени.

В соответствии с законодательством в области охраны труда работникам предоставляются регламентные перерывы, которые включаются в рабочее время и подлежат оплате.

При работе на персональном компьютере в соответствии с ТОП Р-45-084-01 продолжительность непрерывной работы с компьютером без регламентированного перерыва не должна превышать двух часов.

Перерывы для отдыха и питания не включаются в рабочее время. Работник может использовать перерывы по своему усмотрению, не покидая при этом рабочего места.

Рабочее время всех работников Учреждения регламентируется «Правилами внутреннего трудового распорядка» (Приложение № 1), которые включают:

* рабочее время и его использование (время начала и окончания ежедневной работы);
* перерывы для отдыха и питания;
* режим гибкого рабочего времени;
* графики сменной работы;
* суммированный учет рабочего времени;
* список профессий и должностей, для которых установлен ненормированный рабочий день.

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

3.3.Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю с оплатой фактически отработанного времени по просьбе следующих лиц:

* беременной женщины;
* одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
* лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.5.Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

* для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
* для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
* для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь сотрудников.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена 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 и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий, праздничный день.

3.6. Работа в режиме сменного, скользящего (гибкого) графика производится в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком работ (см. Правила внутреннего распорядка):

* медицинских работников (средний и младший медицинский персонал),
* работников пищеблока (поваров, кухонных рабочих, мойщиков посуды,

 официанты);

* водители;
* сторожа (вахтеры);
* машинист котельной;
* дежурный по режиму.

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

В связи с производственной необходимостью (отпуска, временная нетрудоспособность, невыход на работу других работников и т.д.), а также по семейным обстоятельствам работника в соответствии с ТК РФ, при наличии письменного согласия от работника, ему может быть установлен иной режим рабочего времени и отдыха.

* 1. Учет рабочего времени ведется руководителем структурного подразделения.
	2. Учет суммированного рабочего времени - квартальный.
	**4.** **ВРЕМЯ ОТДЫХА И ОТПУСКА**

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

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

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

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

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

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

4.4.2 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

* женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
* работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
* в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

- отпуск за второй и последующие годы работы может проставляться в любое время года в соответствии с графиком отпусков.

4.4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

4.4.5. Согласно Федеральному закону от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

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

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

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

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

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

г) работники, успешно обучающиеся в ВУЗах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной и очно-заочной (вечерней) формах обучения, имеют право на дополнительные отпуска, согласно предоставленному документу из учебного заведения, в соответствии со ст. 173 ТК РФ.

4.6. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

* время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе, время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

* время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
* период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
* время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст. 121 ТК РФ).

* 1. 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;
* работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (родители, дети, супруги) до 5 календарных дней.
	1. По соглашению между работником и Учреждением ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.9. Работникам, работающим в Учреждении на условиях внешнего совместительства, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основному месту работы, в связи с этим указанные работники представляют администрации Учреждения (в лице специалиста по кадрам) в срок до 10 декабря каждого года документ с основного места работы о запланированной дате отпуска.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Учреждение по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

4.10. .Работникам, работающим в Учреждении на условиях внутреннего совместительства, ежегодные оплачиваемые отпуска по совмещаемой должности предоставляется одновременно с отпуском по основной должности.

4.11. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5. ОПЛАТА ТРУДА

* + 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.

5.1.2. Условия оплаты труда работников определяются настоящим коллективным договором, Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения (далее - Положение об оплате), трудовым договором, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации Красноярского края, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представителя трудового коллектива.

## 5.1.3. Заработная плата Работника исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством РФ, настоящим Коллективным Договором, Положением об оплате труда работников КГБУ СО «Петропавловский психоневрологический интернат» и включает в себя:

* оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
* выплаты компенсационного характера;
* выплаты стимулирующего характера;
* персональные выплаты (квалификация).

При расчете заработной платы производится расчет всех видов предусмотренных законодательством выплат, компенсаций.

5.2.Работодатель по согласованию с представителем трудового коллектива, в предусмотренных законодательством РФ случаях, устанавливает работникам компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.3.Месячная заработная плата Работника, отработавшего за учетный период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, в который включаются тарифная ставка (оклад), компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) при условии выполнения работником нормы рабочего времени и нормы труда (трудовых обязанностей).
5.4. 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.

 5.5. Работодатель обязуется своевременно знакомить Работников с условиями оплаты их труда, за день до выплаты зарплаты выдавать расчетный листок.

5.6. Оплата труда при изменениях условий труда.

1. Оплата работы в праздничные и выходные дни производится не менее чем в двойном размере, либо по желанию (заявлению) работника, работающего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха с оплатой.

5.6.2. Работодатель обязан согласовать с представителем трудового коллектива и известить работников о введении новых условий оплаты труда или об изменении условий оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

5.7. Порядок выплаты заработной платы.

5.7.1.Работодатель перечисляет на банковские счета работников заработная плата за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, а заработная плата за вторую половину месяца - 10 числа следующего месяца.

В случае совпадения дня выплаты работникам заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При определении размера заработной платы за первую половину месяца (выплата 25 числа каждого месяца) учитывается фактически отработанное работником время (фактически выполненная работа).

 5.8. Удержания из заработной платы Работника производится только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

 5.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника.

5.10. Оплата труда Работников при работе по совместительству производится пропорционально отработанному времени. При этом следует учитывать, что продолжительность рабочего времени для совместителей не может превышать четырех часов в день и шестнадцати часов в неделю.

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

5.10.2. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
**6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА ИБЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

6.1.Работодательобязан обеспечить условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями охраны труда:

* ознакомление работников с требованиями охраны труда, согласно утвержденной инструкции по охране труда для работников;
* проведение инструктажа по охране труда, проверке знаний охраны труда всех работников,
* обеспечить работников спецодеждой.

Нормы бесплатного обеспечения специальной одеждой и обувью для работников согласно Постановления Правительства Красноярского края от 09.12.2014г. №579- п (Приложение № 2).

6.2. Контроль над точным соблюдением стандартов безопасности тру**д**а возлагается на специалиста по охране труда.

6.3. Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ по вопросам охраны труда, в том числе:

- обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств учреждения сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 3), смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение № 4);

- создать условия труда, соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте;

* организовать проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
* не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
* организовать контроль над состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
* организовать проведение за счет собственных средств учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
* информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;
* предоставлять информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий: федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда; федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности; органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда; органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев;

- выполнять предписания должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

- знакомить работников с требованиями охраны труда;

- разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

* 1. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством) Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

6.5. Для предотвращения распространения ВИЧ / СПИД все заинтересованные стороны должны участвовать в обеспечении оптимальных условий труда, безопасных для здоровья работников.

Разъяснить, что ВИЧ не передается через бытовые контакты, что не надо избегать или дискредитировать лиц, живущих с ВИЧ, а напротив, им следует помогать, в том числе и в организации режима труда на рабочем месте. Разъяснять, что вирус ослабляет организм человека и что все работники должны проявлять сочувствие и терпимость к работникам, живущим с ВИЧ '' СПИДом.

* 1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда и технике безопасности. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении осуществлять согласно ПФХД.
	2. Работник обязан:
* соблюдать требования охраны труда;
* правильно применять средства индивидуальной 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;
* немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшим на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
* в целях предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний, массовых неинфекционных заболеваний (отравлений) и профессиональных заболеваний работники обязаны проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Трудовым законодательством, в том числе ФЗ от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04. N302 н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда»).
	1. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.
	2. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и охраны труда, а также проверку знаний правил пожарной безопасности и охраны труда Работников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму и охране труда в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
	3. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда и пожарной безопасности, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

* 1. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования Работодатель обязуется:
		1. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);
		2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
		3. В соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять достоверные сведения в пенсионный фонд о стаже и заработной плате работающих;
		4. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма;
		5. Выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности.
		6. Нести расходы на прохождение обязательных медицинских осмотров.
		7. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи Работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве в Учреждении и при профессиональном заболевании.

8.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

* 1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его директором учреждения и представителем трудового коллектива, далее - Сторонами.

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

* 1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.
	2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.
	3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
	4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

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

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

8.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Представитель трудового коллектива Директор КГБУ СО «Петропавловский

КГБУ СО «Петропавловский психоневрологический интернат

 Психоневрологический интернат»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.Г. Синельников

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

2. Перечень должностей, которым предоставляется специальная одежда и обувь.

3. Перечень должностей, которым предоставляется смывающие или обезвреживающие средства.

4. Перечень должностей, которым положена доплата за вредные и опасные условия труда.

5. Перечень должностей, которым предоставляется дополнительный отпуск.
6. Положение о суммированном учете рабочего времени.
7. Положение о защите персональных данных.