

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту – КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем (Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Центр социального обслуживания») и работниками на основе взаимного согласованных интересов сторон и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Центр социального обслуживания» (КГБУ СО «Центр социального обслуживания населения»), именуемое в дальнейшем Работодатель, Учреждение, в лице директора, Лухтиной Натальи Владимировны,

- Работники Учреждения, в лице представителя – председателя первичной профсоюзной организации Учреждения - Соколовой Натальи Ивановны, именуемого в дальнейшем Профком, действующий на основании Устава Профсоюза Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, с другой стороны. А совместно именуемые Стороны.

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

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

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- повышения уровня жизни работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

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

- Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ);

- Законов Красноярского края, иных нормативных, правовых актов Российской Федерации и Красноярского края;

- Устава Учреждения.

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

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

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

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

1.7. Положения настоящего КД распространяются на всех Работников Учреждения.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий КД, в течение срока его действия, вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и выполнению данного КД.

1.9. Работодатель знакомит с КД, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех Работников Учреждения, а также вновь поступающих Работников при их приеме на работу, доводит совместно с профсоюзной организацией Учреждения информацию о выполнении условий КД на собраниях коллектива, проводимых планерках.

1.10. Настоящий КД сохраняет свое действие:

- в случае изменения названия Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, подписавшим КД;

- при реорганизации Учреждения – в течение всего срока реорганизации;

- при смене формы собственности Учреждения - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- при ликвидации Учреждения – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения, любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового или продлении действия КД на срок до трех лет.

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

1.12. Настоящий КД вступает в силу со дня его подписания и действует в течении трех лет.

2. ОБЩИЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Заключая КД, стороны признают взаимные права и обязанности друг друга и обязуются их соблюдать и выполнять.

2.1. Обязательства Работодателя (ст. 22 ТК РФ):

- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в соответствии с законами и иными нормативными актами РФ и Красноярского края, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзной организации;

- создавать условия, необходимые для сохранения занятости работников;

- предоставлять работникам работу, в соответствии с заключенными трудовыми договорами;

- обеспечивать безопасность труда работников и условие их работы, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- вести коллективные переговоры, а также заключать КД;

- рассматривать представления профсоюзной организации о выявленных нарушениях законов, иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, положения КД и принимать меры по устранению и сообщать о принятых мерах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых и общественных обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, нормативными правовыми актами, КД, соглашениями;

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

Директор учреждения осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности. Так же ответственность за нарушение требований пожарной безопасности несет должностное лицо, в установленном порядке назначенное ответственным за обеспечение пожарной безопасности.

2.2. Обязанности работников:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- экономно расходовать сырье, материалы;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю, его представителям о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью работников, сохранности имущества работодателя, неисправности машин и оборудования;

- активно принимать участие в управлении организации, разработке, обсуждении и заключении КД.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Порядок и условия заключения трудового договора регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется полностью обеспечить работников обусловленной работой в течение действия договора.

3.3. При поступлении на работу работник должен быть ознакомлен со своими трудовыми обязанностями (должностная инструкция, приложение № 1 к трудовому договору работника), Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, с требованиями охраны труда.

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

3.5. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются приказом, заключением письменного трудового договора, 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.

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

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

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

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

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

- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

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

3.6. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника, в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

3.6.1. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

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

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

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

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

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

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

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

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

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

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

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

- об испытании;

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

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

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

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

3.8. Трудовой договор заключается в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон договора.

3.9. Прием специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается Работодателем, по согласованию с профсоюзной организацией.

3.10. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного ТД. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

3.11. При изменении существенных условий трудового договора или введением режима неполного рабочего времени, Работники и профсоюзная организация учреждения должны быть уведомлены в письменной форме не позднее, чем за два дня до их введения.

3.12. Стороны договорились, что Работодатель берет на себя обязательство повышения профессиональной подготовки кадров для собственных нужд.

3.12.1. В случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнением работниками определенных видов деятельности (ст. 196 ТК РФ).

3.13.Вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации учреждения.

3.14. Работодатель обязуется:

Уведомить в письменной форме первичную профсоюзную организацию, не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п. 2 ст.81 ТК РФ.

Не позднее, чем за два месяца доводить до местного органа службы занятости данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного Работника Учреждения с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

3.14.1. В случае массового высвобождения Работников предоставлять в краевую Профсоюзную организацию не позднее, чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности или штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (критерии массового высвобождения Работников определяются отраслевым соглашением или КД).

3.14.2. Представлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ свободное от работы время с сохранением среднего заработка (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы.

3.14.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, предусмотренных статьей 179 ТК РФ:

- лицам, предпенсионного возраста (за 2 года пенсии);

- проработавшим в Учреждении свыше 5 лет;

- одиноким матерям, опекунам, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста;

- отцам, воспитывающим без матери детей до 16-летнего возраста;

- работникам, имеющим на иждивении детей инвалидов до 16 лет;

- работникам до 18 лет;

Не допускать увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

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

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

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

3.16.2. По соглашению между работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении.

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

3.16.4. В последний день работы Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника, работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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

3.17. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

- признанием работника полностью недееспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3.18. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения (пункт 1 части первой [статьи 81](consultantplus://offline/ref=B1C63D5070DFA50F66ED635215C00975C761AABA716B0D68F6170DAEAA9C398E5B3B7F0249E0D9F8YDv2B) Трудового Кодекса) либо сокращением численности или штата работников учреждения (пункт 2 части первой [статьи 81](consultantplus://offline/ref=B1C63D5070DFA50F66ED635215C00975C761AABA716B0D68F6170DAEAA9C398E5B3B7F0249E0D9F8YDv3B) Трудового Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

3.19. 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.

3.19.1. 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.

3.20. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, сохраняется преимущественное право на заключение трудового договора при улучшении финансово-экономического положения Учреждения и создании (восстановлении) новых рабочих мест.

3.21. При расторжении трудового договора по п. п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ Работникам предоставляются дополнительные гарантии и компенсации.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, а также графиками сменности.

4.2. В соответствии с действующим законодательством для работников Учреждения устанавливается рабочее время – пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Режим работы с понедельника по четверг с 9.00 часов до 18.00 часов. В пятницу с 9.00 до 16.45. Обеденный перерыв с 13-00 до 13-45.

В целях более эффективного оказания услуг в соответствии со ст. 103 ТК РФ для следующих должностей (профессий) установлен сменный режим работы в соответствии с графиком сменности:

- дежурный по режиму;

- сторож.

В Учреждении, к установленным законодательством специальным перерывам и перерывам для отдыха и питания, правилами внутреннего трудового распорядка дополнительно устанавливаются перерывы:

- для проведения производственной гимнастики у работающих с компьютерами: через 1,5-2,0 часа от начала рабочей смены и через 1,5-2,0 часа после обеденного перерыва или продолжительностью 15 минут через каждый час работы (но не более 70 мин за смену).

4.3. Сменная работа в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком:

- дежурных по режиму гостиницы отделения «Социальная гостиница»;

- сторожа вспомогательного и обслуживающего персонала.

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

4.4. Для определенных специалистов, приказом Работодателя, установлен ненормированный рабочий день.

Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих работников:

- директор;

- заместитель директора;

- экономист I категории;

- юрисконсульт;

- специалист по кадрам;

- специалист по охране труда;

- инженер-электроник II категории;

- начальник хозяйственного отдела;

- делопроизводитель;

- заведующий отделением;

- специалист по социальной работе;

- инженер по техническим средствам реабилитации;

- водитель автомобиля;

- психолог.

4.5. Учет рабочего времени ведется руководителем структурного подразделения.

4.6. Для отдельных категорий работников устанавливается неполная рабочая неделя:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

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

- работники, имеющие детей до 14 лет не более 36 часов в неделю;

- работники, являющиеся опекунами, попечителями детей до 18 лет-36 часов в неделю;

- лица, осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ – не более 36 часов в неделю;

- беременные женщины – не более 36 часов в неделю;

- семьи с детьми инвалидами до 18 лет – не более 36 часов в неделю.

4.7. Для отдельных категорий сотрудников (сторож вспомогательного и обслуживающего персонала, дежурный по режиму гостиницы отделения «Социальная гостиница») в Учреждении вводится суммированный учет рабочего времени, учетный период равен одному году.

При суммированном учете рабочее время, время работы сверх нормативной продолжительности времени является сверхурочным и оплачивается в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

4.8. Сверхурочные работы в организации допускаются в строгом соответствии со ст. 99 ТК РФ.

4.9. Работодатель по письменному заявлению работника с обоснованием причин о необходимости пересмотра режима труда может установить работнику индивидуальный гибкий график работы, но с обязательной отработкой нормы часов.

4.10. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

- не привлекать к сверхурочным работам женщин (опекунов, попечителей), имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 18 лет;

- предоставлять, по заявлению женщин (опекунов, попечителей), имеющих детей в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве 2 дней в месяц.

4.11. Нерабочие, праздничные дни в Учреждении устанавливаются в соответствии с законом.

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

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

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

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

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

4.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни должна производиться с письменного согласия работника Учреждения в соответствии со ст.113 ТК РФ. Привлечение работников к работе выходные 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;

- 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 или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, или его части.

4.13. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска у Работников составляет 28 календарных дней.

4.14. Работодатель в обязательном порядке предоставляет работникам следующие дополнительные отпуска:

- за работу в остальных районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней;

- за работу с ненормированным рабочим днем – 3 календарных дня (отдельным категориям сотрудников с ненормированным рабочим днем).

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

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

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

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном [статьей 372](#Par4865) ТК РФ, с учетом мнения первичной профорганизации.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время ([статья 262.1)](#Par4865) ТК РФ.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время ([статья 262.2)](#Par4865) ТК РФ.

4.18. Не позднее 5 декабря каждого года работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю или напрямую в отдел кадров, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков.

4.19. В Учреждении помимо основного оплачиваемого отпуска всем работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней, в соответствии с Законом РФ от 19.02.1993г. №4520 – 1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

За ненормированный рабочий день, в соответствии с Законом Красноярского края от 02.10.2008 N 7-2119 «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам краевых государственных учреждений с ненормированным рабочим днем» 3 календарных дня предоставляются следующим сотрудникам учреждения:

- директору;

- заместителю директора;

- экономисту I категории;

- юрисконсульту;

- специалисту по кадрам;

- специалисту по охране труда;

- инженер-электронику II категории;

- начальнику хозяйственного отдела;

- делопроизводителю;

- заведующему отделением по обеспечению инвалидов техническими средствами реабилитации;

- заведующему отделением «Социальная гостиница»;

- специалистам по социальной работе отделения по обеспечению инвалидов техническими средствами реабилитации;

- водителю автомобиля вспомогательного и обслуживающего персонала.

За ненормированный рабочий день, в соответствии с Законом Красноярского края от 02.10.2008 N 7-2119 «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам краевых государственных учреждений с ненормированным рабочим днем» 5 календарных дней предоставляются следующим сотрудникам учреждения:

- заведующему отделением срочного социального обслуживания;

- специалистам по социальной работе отделения срочного социального обслуживания;

- психологу отделения срочного социального обслуживания.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

Эти отпуска предоставляют сверх других отпусков, гарантированных работнику законом, и суммируются с минимальным отпуском 28 календарных дней или отпуском большей продолжительностью, если это предусмотрено законодательством РФ.

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

4.20. Стороны договорились, что Работодатель по заявлению работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней.

4.21. 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 и 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 ребенку до достижения им 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.

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

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших 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 случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

4.23. Стороны пришли к соглашению о предоставлении дополнительных отпусков без сохранения заработной платы, установленных законодательством:

- за достижение высоких результатов в труде за год – 3 рабочих дня;

- в связи с медицинским обследованием – от 1 до 3 дней;

- со смертью близких родственников (родителей, детей, братьев, сестер) - 5 рабочих дней;

- для женщин, дети которых 1 сентября идут в школу с 1 по 4 класс – 1 день.

5. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Работодателем установлены условия оплаты труда, отличные от условий оплаты труда на основе тарифной системы.

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

Оплата труда и стимулирование работников в Учреждении определяется в соответствии с утвержденным Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения.

5.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются директором учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных на основании Постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 N 620-п "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края.

5.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

5.5. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного оклада (должностного оклада) по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами, соглашениями, настоящим КД компенсационных выплат.

5.6. К выплатам компенсирующего характера относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

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

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

5.7. Работодатель обязуется:

5.7.1. Работы в ночное время (с 22 час. до 6 час.) оплачиваются в размере 50% оклада (должностного оклада) на основании Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 27.12.1972 N 383/35 "Об утверждении разъяснения "О порядке исчисления часовых тарифных ставок работникам, труд которых оплачивается по дневным и месячным ставкам (окладам), для определения дополнительной оплаты труда за работу в ночное время" (вместе с Разъяснением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 27.12.1972 N 12/35).

5.7.2. Оплачивать время простоя по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, в размере двух третей средней заработной платы Работника.

5.7.3.Оплачивать время простоя, не зависящего от Работника и Работодателя, в размере не менее 2/3 оклада (должностного оклада).

5.7.4. Оплачивать, в двойном размере или по желанию Работника, за сверхурочную работу, предоставлять дополнительное время отдыха, соответственно времени, отработанного сверхурочно.

5.7.5. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ:

а) работникам, труд которых оплачивается по дневным или часовым ставкам – в размере двойного оклада (должностного оклада);

б) работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада должностного оклада, если их работа в выходной и нерабочий праздничный день производилось в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в праздничный или выходной день, ему может быть предоставлен друг день отдыха взамен оплаты.

5.7.6. Оплату труда Работников, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливать в повышенном размере 15 % от оклада (должностного оклада).

5.7.7. За совмещение профессий, расширение зоны обслуживания и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь и т.д.), по соглашению сторон трудового договора, по приказу директора Учреждения устанавливается доплата не более 50 % должностного оклада по замещаемой должности.

5.7.8. За стаж работы в социальной сфере от 3 до 5 лет – 20 % от оклада (должностного оклада), свыше 5 лет – 30 % от оклада (должностного оклада).

5.7.9. Сохранять за работником место работы (должности) и среднего заработка, а также возмещать расходы, связанные с служебной командировкой руководствуясь ст. 167-168 ТК РФ и Положением о командировках КГБУ СО «Центр социального обслуживания населения».

5.8. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач;

- выплаты за качество выполняемых работ;

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

5.8.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом:

- квалификационной категории;

- сложности;

- напряженности;

- особого режима работы;

- опыта работы;

- повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;

- обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

5.8.2. Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера Работникам Учреждения производятся в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников КГБУ СО «Центр социального обслуживания населения», с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

5.8.3. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

5.8.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

5.9. Заработная плата перечисляется через банк в сроки:

- за первую половину месяца – 20 числа каждого месяца;

- за вторую половину месяца – 5 числа каждого месяца.

5.10.Работодатель обязуется определять условия введения и пересмотра норм труда с учетом положений ст. 74 ТК РФ.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- создать для Работников условия труда, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности;

- для выполнения трудовых обязанностей Работодатель обеспечивает работников инструментом, контрольно – измерительным приборами, средствами оргтехники и расходными материалами, согласно норм. На рабочих местах размещаются инструкции по охране труда, разработанные и утвержденные администрацией;

- на сотрудника, отвечающего за охрану туда возлагается обязанность по проведению вводного инструктажа по охране труда, осуществление контроля за проведением инструктажей (первичных, повторных, внеплановых, целевых) работников по вопросам охраны труда, за соблюдением законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, проведением профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваниях, выполнением мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда в организации, предоставлением работникам установленных компенсаций по условиям труда;

- проводить специальную оценку рабочих мест всех подразделений Учреждения 1 раз в 5 лет с доведением результатов до сведения работников;

- проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов организации;

- своевременно обеспечить выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств защиты, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

- по мере необходимости рассматривать на совместных заседаниях с профкомом вопросы состояния охраны труда в учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

- обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников**;**

**-** организуется посты для оказания первой помощи, [укомплектованные](https://login.consultant.ru/link/?rnd=C61CDFDEE6AAAE957ECCB5654E166E62&req=doc&base=RZB&n=112966&dst=100010&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=102466&REFDOC=330121&REFBASE=RZB&stat=refcode%3D16610%3Bdstident%3D100010%3Bindex%3D4135&date=06.08.2019) аптечками для оказания первой помощи;

- предоставлять Работникам (либо членам их семей) в случае утраты Работником трудоспособности, не позволяющей выполнить трудовые обязанности по прежнему месту работы – предоставить другое место работы с трудовыми функциями, соответствующими заболеванию.

- не допускать использования труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

- организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении и выполнением соглашения по охране труда.

6.2. С учетом специфики работы Учреждения принимать меры по созданию условий для работы уполномоченных лиц по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

6.3. Для осуществления трудовых функций Работникам Учреждения предоставляется служебный автомобиль для использования в служебных целях по предварительной заявке Работника не позднее 1 дня до поездки.

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

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

6.5. В области соблюдения правил пожарной безопасности работодатель обязан:

- выделять ежегодно на мероприятия по пожарной безопасности, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в размере, утвержденной бюджетной сметой;

- выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по пожарной безопасности;

- совместно с профкомом, директором организовать контроль за состоянием условий пожарной безопасности в учреждении;

- с учетом специфики работы учреждения принимать меры по созданию условий для работы уполномоченных лиц по пожарной безопасности, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

- провести обучение и проверку знаний по пожарной безопасности руководителей и специалистов организации;

6.6. 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

Стороны договорились содействовать улучшению условий Работников Учреждения.

7. В этих целях Работодатель обязуется:

7.1. При неблагоприятных природно-климатических условиях погоды в весенне-осенне-зимний период (морозы, гололед, дождь, сильный ветер и т.д.) выделять служебное транспортное средства для доставки Работников до территории Учреждения с остановки общественного транспорта «БСМП».

7.2. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования Работодатель обязуется:

7.2.1. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ).

7.2.2. Своевременно перечислять взносы в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.2.3. 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.

7.2.4. Оказывать содействие в прохождении медобслуживания, консультаций, лечения в лечебно-профилактических учреждениях, в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства Работника.

7.3.Работодатель в соответствие федеральным, краевым законодательством и иными нормативно-правовыми актами обязуется:

7.3.1. Поощрять Работников за безупречный труд:

- при наступлении пенсионного возраста в размере, определяемом Работодателем в рамках фонда оплаты труда.

7.3.2. Оказывать за счет средств Учреждения материальную помощь Работника в соответствии с Законом Красноярского края № 9-3864 от 29.10.2009 г. "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений":

- на похороны близких родственников (родственников по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушки, бабушки и внуки), полнородные и не полнородные (имеющими общих отца и мать) братья и сестры) при предоставлении копии свидетельства о смерти, в размере 3 тыс. руб.;

- при рождении ребенка (отцу и (или) матери), в размере 3 тыс. руб.;

- в связи с бракосочетанием, в размере 3 тыс. руб.

8. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

8.1. Учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный жизни и здоровью работников, при исполнении ими трудовых обязанностей.

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

9. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

9.1. Работодатель обязуется:

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

- в Пенсионный фонд на обязательное пенсионное страхование;

- в Фонд социального страхования на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

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

9.1.3. Выплачивать Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством". Основание для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности.

10. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

10.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

10.1.1. Работодатель, с учетом мнения Работников, определяется необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников.

10.2.2. Повышать квалификацию Работников всех структурных подразделений не реже чем один раз в пять лет.

10.2.3. В случае направления Учреждением 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 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).

10.2.4. Представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального образования при получении ими впервые образования соответствующего уровня в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 173 – 177 ТК РФ.

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ

ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

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

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

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

11.2.3. Обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении жалоб и заявлений Работников администрацией учреждения.

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

11.2.5. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники при наличии их в учреждении по заявлению Профкома в предварительно согласованные сроки.

11.2.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома.

Хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем.

11.2.7. Обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома, не ограничивать использование внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ О профсоюзах).

11.2.8. Предоставить возможность участия председателю Профкома в работе коллегиально руководящего органа учреждения (глава 8 ТК РФ).

112.9. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в учреждении.

11.2.10. На основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию 1 % от суммы заработка и бесплатно перечисляет профсоюзные взносы на счет Красноярская краевая организация Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, сокращенное наименование **Красноярская краевая организация Профсоюза госучреждений.**

ОГРН 1022400003867

ИНН 2466001483

КПП 246601001

ОКВЭД 94.20

Банковские реквизиты: БИК 045004788

Кор. счет 30101810850040000788

счет 40703810800600000020

филиал «Сибирский» Банка ВТБ (ПАО) г. Новосибирск

11.2.11. Предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам выборных профсоюзных органов – для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива Работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением КД, др.) с оплатой по среднему заработку за счет учреждения, в объеме необходимом для выполнения этих функций:

* на время кратковременной учебы по плану обучаемой стороны,
* для участи в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов.

11.3. Работники, избранные в состав выборных профсоюзных органов, а также ее структурных подразделений (цеховых комитетов, профбюро) не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (включая лишение премий, иных поощрительных выплат и льгот, установленных коллективным договором и

