


Министерство образования Красноярского края
краевое государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение
«Техникум индустрии гостеприимства и сервиса»
(КГАПОУ «Техникум индустрии гостеприимства и сервиса»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024-2027годы

Принят на общем собрании коллектива
Протокол
от «27» сентября 2024 № 2/2024

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор  И.В. Берилло
(подпись, Ф.И.О.)

«01» ноября 2024

М.П.



ОТ РАБОТНИКОВ

Председатель первичной
профсоюзной организации

 М.А. Голосова
(подпись, Ф.И.О.)

«01» ноября 2024

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе
трудовых отношений департамента экономической политики и
инвестиционного развития администрации города Красноярска

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

г. Красноярск

Департамент экономической политики
и инвестиционного развития
администрации г. Красноярска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Коллективный договор

№ 5433 от « 08 » 11 2024 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в КГАПОУ «Техникум индустрии гостеприимства и сервиса» (далее по тексту – техникум) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Коллективный Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.1996г., и другими законодательными и нормативными актами РФ, Красноярского края, контролирует трудовые, социально-экономические отношения между сторонами, заключившими его, на основе их взаимных интересов.

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Сторонами Коллективного Договора являются:

- Работники, в качестве полномочного представителя которых выступает Профсоюзный орган КГАПОУ «Техникума индустрии гостеприимства и сервиса» (далее – Профсоюз), в лице председателя первичной профсоюзной организации Голосовой Марии Андреевны.
- Работодатель, в лице его представителя – директора КГАПОУ «Техникум индустрии гостеприимства и сервиса» Берилло Ирины Васильевны.

2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

2.1. Стороны исходят из того, что:

2.1.1. Оплата труда работников КГАПОУ «Техникум индустрии гостеприимства и сервиса» осуществляется на основании Положения об оплате труда, утвержденного директором учреждения и согласованного с учредителем и представительным органом работников.

2.1.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда.

2.1.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в денежной форме, путем перечисления на банковскую карту, не реже двух раз в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 число каждого месяца. Выплата заработной платы производится в безналичном порядке, путем перечисления на банковские карты работников, открытые в ПАО «Сбербанк России» и других банках.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.1.4. Заработная плата работников КГАПОУ «Техникум индустрии гостеприимства и сервиса» состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.6. Для педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же организации), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки. В случае приема на работу совместителей, на этих работников так же составляются тарификационные списки, с распределением педагогической нагрузки пропорционально количеству месяцев, оставшихся с даты приема, до окончания учебного года.

2.1.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.1.8. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается повышенная оплата труда, в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы.

2.1.9. Работникам Учреждения, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, осуществляется выплата единовременной материальной помощи. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению директора Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

2.1.10. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 2.1.9. настоящего раздела.

2.1.11. Установить систему материального поощрения (премирования) по итогам работы, в том числе:

- по итогам работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- по другим основаниям, согласно положению об оплате труда учреждения.

При выплатах по итогам работы (за полугодие, учебный или календарный год) учитываются:

- степень исполнения государственного задания;
- проведение ремонтных работ;

- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

2.1.12. Выплаты по итогам работы работникам Учреждения выплачиваются в размере до десяти окладов, либо в твердой денежной сумме:

за долголетнюю и плодотворную работу, в связи с юбилейной датой, присвоением почетного звания, установленного соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, награждением государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Красноярского края, установленной соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, или Почетной грамотой Законодательного Собрания края и (или) Губернатора края в размере до десяти окладов, либо в твердой денежной сумме;

по итогам работы (за полугодие, учебный или календарный год) в размере до десяти окладов, либо в твердой денежной сумме.

Максимальным размером выплаты по итогам работы в твердой денежной сумме не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

2.1.13. Если при выполнении педагогической работы квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника (учитель, преподаватель, мастер производственного обучения (при выполнении учебной (преподавательской) работы совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения)), а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), при условии что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, то оплата труда преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

3. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка работодателя, согласованными с председателем первичной профсоюзной организации.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня (суббота, воскресенье).

Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут.

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно (дежурный по общежитию), работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, в течение рабочей смены.

3.3. При составлении графиков сменности в отношении работников со сменным графиком работы (дежурный по общежитию) работодатель учитывает мнение представителей работников. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- 36 часов в неделю устанавливается: педагогам-психологам; социальным педагогам; педагогам-организаторам; мастерам производственного обучения; методистам; руководителям физического воспитания; преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины, воспитателям, прочему педагогическому персоналу.

- Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям.

3.5. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается:

- учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа;

- иная педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом;

- методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, участие в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию и другое.

3.6. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, допускается только с их письменного согласия, по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит, а заработная плата в том месяце, когда используется день отдыха, выплачивается в полном объеме.

3.7. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю.

3.7.1. Выходными днями для административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала являются суббота и воскресенье.

Выходными днями для педагогических работников, не ведущих преподавательскую работу, являются суббота и воскресенье.

Выходным днем для преподавателей, мастеров производственного обучения, воспитателям является воскресенье.

При этом, дни недели, свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, но не установленные правилами внутреннего трудового распорядка в качестве выходных, являются для педагогического работника рабочими. Они

используются для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

3.8. Работнику может быть установлен ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя, при необходимости, эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени. Такими работниками в учреждении являются:

- водитель автомобиля.

Водителям автомобиля, в соответствии с Положением об оплате труда, производится ежемесячная компенсационная выплата за ненормированный рабочий день в размере 25% к окладу (должностному окладу).

3.9. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденного в учреждении, или по соглашению между работником и работодателем.

3.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. (ст. 115 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней для работников указанных в п. 1 разд. III Приложения к Постановлению Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 номенклатуры, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225.

3.11. Согласно статье 14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» всем работникам организации устанавливается в качестве компенсации ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью – 8 календарных дней.

3.12. Продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение отпуска на части, отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, указанных в ст. 124-125 Трудового кодекса РФ.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.14. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, при наличии экономии денежных средств в фонде оплаты труда.

3.15. Работодатель обязуется:

3.15.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ);

- за ненормированный рабочий день, продолжительностью 3 календарных дня (ст. 119 ТК РФ).

3.16. Предоставлять по письменному заявлению работника 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (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 - до пяти календарных дней.

3.17. Педагогические работники, имеют право на длительный отпуск, не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, сроком до одного года.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом директора учреждения.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику техникума в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Длительный отпуск педагогическим работникам предоставляется без сохранения заработной платы.

3.18. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (*ч.2 ст.116 ТК РФ*):

- при рождении ребенка в семье (мужу) – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в Армию – 1 день;
- бракосочетание работника – 3 дня, бракосочетание детей работника – 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 дня.

4. ОХРАНА ТРУДА

4.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

4.2. Стороны коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

4.3. Работодатель с участием первичной профсоюзной организации в установленном законодательством Российской Федерации порядке обеспечивает разработку и совершенствование основополагающей нормативной правовой базы по организации работы по охране труда, в том числе правил и инструкций по охране труда.

4.4. Работодатель осуществляет проведение ежегодного мониторинга по несчастным случаям в образовательной организации, анализ и обобщение полученных результатов; проводит учет и анализ причин производственного травматизма при реализации образовательной деятельности за истекший год.

4.4.1. Информировывает Профсоюз не позднее 5 февраля года, следующего за отчетным, о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками при проведении образовательной деятельности, причинах

несчастных случаев; финансировании образовательными организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты.

4.4.2. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательной организации и охрану труда и здоровья работников.

4.4.3. Проводит обучение по охране труда руководителей и других работников образовательной организации в установленном порядке.

4.4.4. Включает представителей Профсоюза в состав комиссии по проверкам готовности организации к началу учебного года.

4.5. Работодатель:

4.5.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда.

4.5.2. Предусматривает средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, из всех источников финансирования, согласно плану финансово-хозяйственной деятельности.

4.5.3. В случаях, предусмотренных законодательством, обеспечивает за счет средств организации обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические медицинские осмотры (обследования) работников и обязательные психиатрические освидетельствования работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования), если в результате проведения предварительного или периодического медицинского осмотра это было рекомендовано, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

4.5.4. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) (Приказ Минтруда России от 14.07.2021 №467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами») на предупредительные меры производственного травматизма, в том числе на:

- проведение специальной оценки условий труда;
- приобретение СИЗ;
- обучение по охране труда;
- проведение обязательных медицинских осмотров.

Использует возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее, чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

4.5.5. Организует проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ, предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке.

4.5.6. Предусматривает участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в образовательной организации при осуществлении образовательной деятельности.

4.5.7. Работодатель осуществляет обеспечение работников СИЗ и смывающими средствами в соответствии с результатами специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами») на основании Соглашения по охране труда, которое является приложением № 9 к коллективному договору.

4.5.9. Организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве.

4.5.10. Проводит инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию работников в установленном законодательством порядке.

4.5.12. Рассматривает по возможности порядок, условия и размер единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему на производстве в результате несчастного случая.

4.5. Первичная профсоюзная организация:

4.5.1. Координирует работу по организации профсоюзного контроля условий труда работников образования, способствует формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда, оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

4.5.2. Обеспечивает контроль за соблюдением законодательных нормативных актов, Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ при проведении специальной оценки условий труда, предоставлении гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда.

4.5.3. Участвует в расследовании несчастных случаев, произошедших с работниками при проведении образовательной деятельности.

4.5.6. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля и надзора по вопросам охраны труда;

4.5.7. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками образовательного учреждения.

4.6. Стороны совместно:

4.6.1. Содействуют выполнению представлений и требований технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда, выданных работодателю по устранению нарушений требований охраны труда, выявленных в ходе проверок.

4.6.2. Осуществляют ведомственный и профсоюзный контроль соблюдения работодателем законодательства о труде и охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательного учреждения.

4.6.3. Рассматривают на совместных совещаниях вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма в учреждении.

4.6.4. Совместно организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

5.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

5.2.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

5.2.2. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатель, в рамках фонда оплаты труда, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников:

6.1.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению директора учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.1.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.1.1. настоящего раздела.

6.1.3. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа директора учреждения.

6.1.4. Предоставление автотранспорта за счет средств работодателя для организованного отдыха работников, а также на культурно-массовые мероприятия.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.2.2. Своевременно перечислять средства в Социальный фонд России.

6.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Социальный фонд России, а также в другие социальные фонды.

6.2.4. Осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в рамках должности, которую они занимают, согласно плану-графику.

6.3. Работодатели обеспечивают социальную защиту труда женщин и лиц с семейными обязанностями согласно действующему законодательству:

- Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по их письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка за счет средств Социального фонда России (далее - СФР).

- При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ).

- По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, им устанавливается неполный рабочий день или

неполная рабочая неделя. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ (ст. 93 ТК РФ).

6.4. Обеспечивать условия и охрану труда женщин и молодежи (подростков), для чего:

- проводить первоочередную специальную оценку условий труда рабочих мест женщин и подростков по условиям труда;

- исключать применение труда лиц моложе 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью (ст. 265 ТК РФ).

6.5. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работникам, осуществляющие уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

6.6. Гарантии женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предусмотренные частью 2 ст.259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 20, 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

6.7. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные

командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

6.5. Работодатель, предусматривает предоставление, в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом учреждения и действующим законодательством РФ, жилого помещения в общежитии на период трудовых отношений, при наличии свободных мест.

7. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ

7.1. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

1) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

2) при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, ТК РФ и иными федеральными законами;

3) все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

4) работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных к специальным категориям персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных настоящим ТК РФ и другими федеральными законами;

5) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

6) при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

7) защита персональных данных работника от неправомерного их

использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

8) работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

9) работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

10) работодатели, работники и их представители должны совместно выработать меры защиты персональных данных работников.

7.2. При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

- не сообщать персональные данные работника третьей, стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

- предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

- осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;

- разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

- передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

7.3. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;

- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая

право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований ТК РФ или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

- требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

- обжалование в суде любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Не допускается ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.1.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.1.4. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах) (ст. 377 ТК РФ).

8.1.5. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.1.6. Члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по составлению штатного расписания, специальной оценке труда, охране труда, социальному страхованию.

8.1.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет краевой профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1 процента. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

9.1. Профком обязуется:

9.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

9.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.1.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

9.1.4. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.1.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.1.6. Осуществлять контроль за соблюдением предоставления отпусков согласно графику.

9.1.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых взносов в фонд обязательного медицинского страхования.

9.1.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, оценке условий труда, охране труда.

9.1.10. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного социального страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

10.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Стороны договорились, что:

11.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в отдел трудовых отношений департамента экономической политики и инвестиционного развития администрации города Красноярска.

11.1.2. Совместно с Профкомом разрабатывается план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.1.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и 1 раз в год отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.1.4. Рассматривают в течение 10 дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.1.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания с 01.11.2024г.

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