

Согласовано:  
Председатель *краевой*  
организации *профсоюзов*  
государственных учреждений и  
общественного обслуживания

*А.П. Юронин*  
«*11*» *апреля* 2018 г.



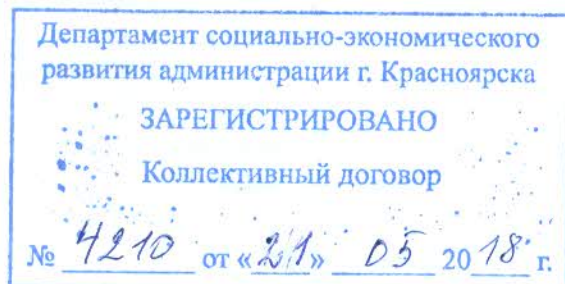
## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*краевого государственного бюджетного  
учреждения социального обслуживания  
«Красноярский дом - интернат для инвалидов»  
на 2018-2021 годы*

УТВЕРЖДЕН

на собрании трудового коллектива

«*11*» *апреля* 2018 год



г. Красноярск

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего договора являются:

-работодатель – директор Васильев Владимир Васильевич, далее именуемый «работодатель», который представляет интересы краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Красноярский дом - интернат для инвалидов», далее именуемое «Учреждение»,

- работники Учреждения (далее по тексту – «работники»), интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя профсоюзного комитета – Каргалёвой Любви Иннокентьевны (далее по тексту - «профком»),

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения.

1.2. Коллективный договор (далее по тексту КД) разработан на основе Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями:

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

- Федеральных Законов Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»,

- «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,

- Отраслевого соглашения между Министерством социальной политики Красноярского края и Красноярской краевой организацией Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ,

- Устава Учреждения,

- Законов Красноярского края,

- иных нормативных, правовых актов Российской Федерации и Красноярского края.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные, непосредственно связанные с ними, отношения.

Предметом настоящего договора являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Учреждения, дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, представляемые Работникам в соответствии с ТК РФ, Отраслевым соглашением, а также нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в КД.

1.4. Профком, действующий на основе Устава и Общего положения о первичных организациях Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ (далее по тексту «Профсоюза РГУ и ОО РФ»), является полномочным представительным органом Работников Учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.

Работодатель признает первичную организацию Профсоюза РГУ и ОО РФ в лице ее профсоюзного комитета, как полномочного представителя Работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, ведущего переговоры от их имени.

1.5. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.7. 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 информацию до работников о выполнении условий КД на собраниях (конференциях), через средства информации.

1.8. 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.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Порядок и условия заключения трудового договора регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.1.1. В соответствии со статьей 68 ТК РФ при приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.1.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

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

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.2. В трудовом договоре, по соглашению сторон, 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);

