

***КОЛЛЕКТИВНЫЙ  
ДОГОВОР***

***краевого государственного  
бюджетного учреждения социального  
обслуживания «Красноярский дом -  
интернат для инвалидов»  
на 2017-2020 годы***

г. Красноярск

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего договора являются краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Красноярский дом - интернат для инвалидов», далее именуемое «Учреждение», в лице директора Васильева Владимира Васильевича, далее именуемого «Работодатель» и работники Учреждения в лице председателя профсоюзного комитета Каргалёвой Любови Иннокентьевны, далее именуемого «Профком».

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

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, отдыха, социального и бытового обслуживания работников Учреждения, о гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем.

1.3. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. 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.

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

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

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- 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.

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

2.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях

проверки его соответствия поручаемой работе.

2.4.1. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

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

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

2.4.4. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

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

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

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

2.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

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

2.6. Работодатель обязуется не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

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

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

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

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

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

2.9. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели,

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.

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

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

В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

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

2.10. 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, установленном 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 неспособным 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.

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

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

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

2.11.1. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. В соответствии с действующим законодательством для работников Учреждения рабочее время - пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) с 9.00 до 18.00, обеденный перерыв с 13.00 до 13.45; продолжительность последнего рабочего дня сокращается на 15 минут за каждый проработанный день в неделе.

В Учреждении устанавливается ненормированный рабочий день, с возможностью при необходимости, эпизодического привлечения отдельных видов работников по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Ненормированный рабочий день оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, для каждого работника отдельно.

3.1.1. Рабочее время для медицинских сестер, работающих по сменному графику 12 часов в сутки, устанавливается:

- с 08-00 до 20-00 часов. Перерывы для отдыха и питания до 30 минут: с 12-00 до 12-30 час., с 16-30 до 17-00 час.

- с 20-00 до 08-00 часов следующего дня. Перерывы для отдыха и питания до 30 минут: с 23-30 до 24-00 час., с 03-30 до 04-00 час.

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

Режим работы согласно графика.

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

3.1.2. Рабочее время для младших медицинских сестер (братьев) по уходу за больными, работающих по сменному графику 12 часов в сутки, устанавливается:

- с 08-00 до 20-00 часов. Перерывы для отдыха и питания до 30 минут: с 12-00 до 12-30 час., с 16-30 до 17-00 час.

- с 20-00 до 8-00 часов следующего дня. Перерывы для отдыха и питания до 30 минут: с 23-30 до 24-00 час., с 03-30 до 04-00 час.

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

Режим работы согласно графика.

В связи с производственной необходимостью (отпуска, временная нетрудоспособность, невыход на работу других младших медицинских сестер (братьев) по уходу за больными и т.д.), а также по семейным обстоятельствам работника в соответствии с ТК РФ, при наличии письменного согласия от работника, работникам – младшим медицинским

сестрам (братьям) по уходу за больными может быть установлен иной режим рабочего времени и отдыха».

	Должность	Периодичность смен	Время начала и окончания смены	Кол-во часов за смену	Кол-во смен в месяц	Перерывы для отдыха и приема пищи
	Медсестра палатная постовая	2 через 2	С 8.00 до 20.00 с 20.00 до 8.00	12 час.	15 – 16	с 12.00 – 12.30 с 16.30 – 17.00 с 23.30 – 24.00 с 3.30 – 4.00
	Младшая медицинская сестра (брат) по уходу за больными	2 через 2	С 8.00 до 20.00 с 20.00 до 8.00	12 час.	15 – 16	с 12.00 – 12.30 с 16.30 – 17.00 с 23.30 – 24.00 с 3.30 – 4.00

3.1.5. Рабочее время для водителей, работающих по сменному графику 2 дня через 2 дня, устанавливается с 07-00 до 18-00 часов. Перерывы для отдыха и питания до 30 минут: с 11-00 до 11-30 час., с 15-00 до 15-30 час. Перерывы для отдыха и питания не включаются в рабочее время и не подлежат оплате. Работник может использовать перерывы по своему усмотрению.

3.1.6. Рабочее время для буфетчиков, работающих по сменному графику 2 дня через 2 дня, устанавливается с 07-00 до 20-00 часов. Перерывы для отдыха и питания до 30 минут: с 11-00 до 11-30 час., с 16-00 до 16-30 час. Перерывы для отдыха и питания не включаются в рабочее время и не подлежат оплате. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

3.1.7. Рабочее время для мойщиков посуды, работающих по сменному графику 2 дня через 2 дня, устанавливается с 07-00 до 20-00 часов. Перерывы для отдыха и питания до 30 минут: с 11-00 до 11-30 час., с 16-00 до 16-30 час. Перерывы для отдыха и питания не включаются в рабочее время и не подлежат оплате. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

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

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

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

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

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

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

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

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со



своим правом, отказаться от работы в выходной или нерабочий, праздничный день.

3.6. Учет рабочего времени ведется руководителем структурного подразделения.

## 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 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 рабочий день.

4.2. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в организации составляет 30 минут.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем.

4.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

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

4.4.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней и 8

календарных дней в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.02.93 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностями» и **7 календарных дней в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации.**

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.

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

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

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

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

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

4.4.4. Не позднее 01 декабря каждого года работник должен сообщить о 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.

4.4.5. Согласно Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации», инвалидам (в том числе дети-инвалиды) проживающим в Учреждении, которые принимаются на работу, доступную им по состоянию здоровья, на условиях трудового договора, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

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

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

- а) по беременности и родам предоставляется дополнительно продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84)

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

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

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

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

г) работникам, успешно обучающимся в ВУЗах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной и очно-заочной (вечерней) формах обучения, имеют право на дополнительные отпуска в соответствии с ТК РФ.

4.6. 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 или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

### 5.1. Оплата труда.

5.1.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений» и разработанных в соответствии с ними нормативных правовых актов Правительства Красноярского края и министерства социальной политики Красноярского края.

5.1.2. При определении категорий оплаты труда Работодатель руководствуется перечнями должностей и характеристиками, разработанными Министерством здравоохранения и социального развития РФ.

5.1.3. Заработная плата Работника исчисляется в соответствии с новой

системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством РФ, настоящим Коллективным Договором, Положением об оплате труда работников КГБУ СО «Красноярский дом-интернат для инвалидов» и включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

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

5.2. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом, в предусмотренных законодательством РФ случаях, устанавливает работникам компенсационные и стимулирующие выплаты:

5.2.1. Компенсационные выплаты:

- **выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных;**

- выплаты 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.

5.2.2. Стимулирующие выплаты:

5.2.2.1. Для усиления материальной заинтересованности работников Учреждения, улучшения качества работы, Работодатель совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает и вводит систему премирования.

5.2.2.2. В соответствии с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в закрытых административно-территориальных образованиях, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, устанавливаются персональные выплаты.

5.2.2.3. В связи с бракосочетанием, рождением ребенка или смертью близкого родственника (супруг, дети, родители) работникам дома - интерната выплачивается единовременная материальная помощь.

5.3. Оплата труда при изменениях условий труда.

5.3.1. Оплата за выполнение сверхурочных работ производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

5.3.2. Оплата работы в праздничные и выходные дни производится не менее чем в двойном размере.

5.3.3. По желанию (заявлению) работника, работающего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.3.4. Работодатель обязан согласовать с профсоюзным комитетом и известить работников о введении новых условий оплаты труда или об

изменении условий оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

5.4. Порядок выплаты заработной платы.

5.4.1. Работодатель перечисляет на банковские счета работников аванс 23 числа текущего месяца, а зарплату – 8 числа следующего месяца.

## 6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

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

- обеспечить сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты работников;

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

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

- организовать проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

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

- организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

- предоставлять федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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

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

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

- знакомить работников с требованиями охраны труда;

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

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

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

6.4. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## 7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

7.1. Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, и возмещает наступивший вред в соответствии с действующим законодательством РФ.

## 8. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

## 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. 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).

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

9.2.1. 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);

9.2.2. 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);

9.2.3. Обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении жалоб и заявлений Работников администрацией Учреждения;

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

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

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

9.2.7. Осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку, охрану;

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

9.2.8. Предоставлять возможность участия председателю Профкома в работе коллегиально руководящего органа Учреждения (глава 8 ТК РФ);

9.2.9. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет Красноярской краевой организации Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (ИНН 2466001483 КПП 246601001 р/счет 40703810800600000020 кор/счет 30101810850040000788 БИК 045004788 филиал «Сибирский» Банка ВТБ (ПАО) г. Новосибирск) членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в Учреждении;

9.2.10. На основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, одновременно с выплатой заработной платы в Учреждении;

9.2.11. 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 коллективного



договора, др.) с оплатой по среднему заработку за счет Учреждения, в объеме необходимом для выполнения этих функций:

- специалисту по охране труда 2 часа в неделю,
- на время кратковременной учебы по плану обучаемой стороны,
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых

Профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов.

9.3. Работники, избранные в состав выборных профсоюзных органов, а также ее структурных подразделений не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (включая лишение премий, иных поощрительных выплат и льгот, установленных коллективным договором и системой оплаты труда) и переведена на другую работу без предварительного согласия того профсоюзного органа, в который они избирались.

9.4. Увольнение по инициативе администрации по основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ членов выборных профсоюзных органов производится только по предварительному согласию выборного профсоюзного органа, а увольнение по тем же основаниям председателя или заместителей первичной профсоюзной организации только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

## 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его директором учреждения и председателем профсоюзного комитета, далее - Сторонами.

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

10.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

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

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

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

От работодателя:  
Директор КГБУ СО  
«Красноярский дом – интернат  
для инвалидов»

От работников:  
Председатель профсоюзного  
комитета КГБУ СО «Красноярский  
дом - интернат для инвалидов»

\_\_\_\_\_ В.В. Васильев

\_\_\_\_\_ Л.И. Каргалёва

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

**Продолжительность отпусков и рабочего дня работников  
КГБУ СО «Красноярский дом-интернат для инвалидов»**

Наименование должностей	Продолжительность рабочей недели	При 5 дневной рабочей неделе	Продолжительность отпуска в календарных днях				Всего отпуска
			Основной отпуск	Дополнительный отпуск			
				Ненормированный (от 3 до 14 на усмотрение рук-ля)	Вредность (список от 25.10.1974. №298/п-22)	7 рабочих дней Закон РФ 4520-1 19.02.93.	
1	2	3	4	5	6	7	8
Руководитель учреждения	40 ч	8 ч	28 к.д.	7 к.д.		8 к.д.	43 к.д.
Заместитель директора	40 ч	8 ч	28 к.д.	4 к.д.		8 к.д.	40 к.д.
Главный бухгалтер	40 ч	8 ч	28 к.д.	7 к.д.		8 к.д.	43 к.д.
зав. социально- реабилитационным отделением, зав. отделением социальной помощи, начальник хоз. отдела	40 ч	8 ч	28 к.д.	4 к.д.		8 к.д.	40 к.д.
бухгалтер, бухгалтер 2 категории, ведущий экономист, экономист, ведущий программист, инженер-программист 2 категории, специалист по кадрам, юрисконсульт, специалист по охране труда, специалист по пожарной безопасности, специалист по реабилитации инвалидов, специалист по социальной работе, психолог, культорганизатор, инструктор по труду, , зав. складом,	40 ч	8 ч	28 к.д.			8 к.д.	36 к.д.

электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных и производственных помещений, уборщик территории, подсобный рабочий, кастелянша, сестра-хозяйка, швея, зав. буфетной, буфетчик, мойщик посуды, младшая медицинская сестра(брат) по уходу за больными							
Водитель автомобиля	40 ч	8 ч	28 к.д.	3 к.д.		8 к.д.	39 к.д.
Врач, средний медицинский персонал	39ч	7ч 42 мин	28 к.д.		7 к.д.	8 к.д.	43 к.д.

Подписи:

От работодателя:  
 Директор КГБУ СО  
 «Красноярский дом – интернат для инвалидов»

\_\_\_\_\_ В.В. Васильев

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

От работников:  
 Председатель профсоюзного  
 комитета КГБУ СО «Красноярский  
 дом - интернат для инвалидов»

\_\_\_\_\_ Л.И. Каргалёва

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

