

Краевое государственное бюджетное учреждение  
социального обслуживания  
«Козульский психоневрологический интернат»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
на 2023–2025 годы

(введен в действие с 01.05.2023г.)

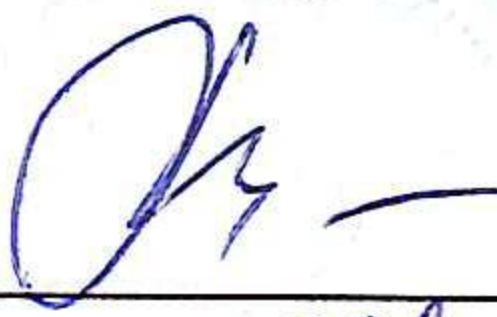
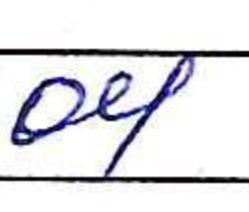
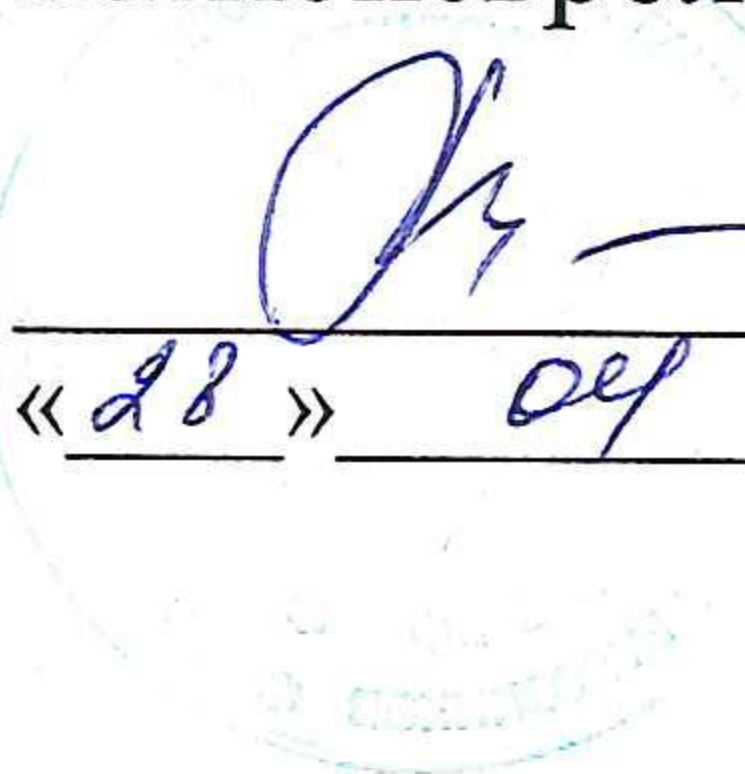
От работодателя:

Директор КГБУ СО «Козульский  
психоневрологический  
интернат»

  
Е.А. Петрович  
« 28 »  2023г.  


От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
КГБУ СО «Козульский  
психоневрологический интернат»

  
Т.А. Родкина  
« 28 »  2023г.  


Коллективный договор прошел уведомительную  
регистрацию в Администрации Козульского района

Регистрационный № 5 от « 28 » 04 2023г.

Начальник экономического отдела  
О.А. Попова



п. Козулька



## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Трудовой договор, обеспечение занятости. Условия высвобождения работников.....	4
3. Рабочее время и время отдыха.....	8
4. Оплата труда.....	11
5. Охрана труда и пожарная безопасность.....	12
6. Социальные гарантии и льготы.....	14
7. Обязательство профсоюзного комитета.....	15
8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.....	16
9. Заключительные положения.....	17



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Козульский психоневрологический интернат», в лице директора Петрович Елены Александровны (далее именуемый «Работодатель»), который представляет интересы КГБУ СО «Козульский психоневрологический интернат» (далее по тексту – «Организация»), в соответствии с Уставом,

- работники краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Козульский психоневрологический интернат», интересы которых представляет первичная профсоюзная организация, в лице председателя профсоюзного комитета Родькиной Тамары Александровны (далее по тексту «Профком»),

1.2. Коллективный договор 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» № 1032-1-ФЗ от 19.04.1991, «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» №10-ФЗ от 12.01.1996, Отраслевого соглашения между Министерством социальной политики Красноярского края и Красноярской краевой организацией Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, иных нормативных, правовых актов Российской Федерации и Красноярского края, Устава учреждения.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

Предметом настоящего договора являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Учреждения, дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании Работников, представляемых 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 коллективном договоре.

1.4. Профком, действующий на основе Устава и Общего положения о первичных организациях Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, является полномочным представительным органом Работников Учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

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

1.5. Положения коллективного договора распространяются на всех Работников Учреждения и обязательны для выполнения Работодателем, Профкомом и Работниками.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор, в течении срока его действия, вносятся по взаимному соглашению сторон, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны, на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и выполнению данного коллективного договора.

1.7. Работодатель знакомит с коллективным договором, 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 коллективного договора на собраниях (конференциях), через средства информации.

1.8. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:



- в случае изменения названия учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, подписавшим коллективный договор;
- 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 коллективного договора на срок до трех лет. В случае продления действия коллективного договора, руководствоваться соответствующим пунктом дополнительного соглашения о внесении изменений к коллективному договору.

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

1.10. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания. Срок действия коллективного договора не должен превышать трех лет.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

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

2.1.1. При поступлении на работу работник должен быть ознакомлен со своими трудовыми обязанностями, Положением об оплате и стимулировании труда работников, Правилами внутреннего трудового распорядка, с требованиями охраны труда, настоящим коллективным договором.

2.2. Содержание трудового договора должно в полном объеме соответствовать ст. 57 Трудового кодекса РФ.

2.3. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора:

- на неопределенный срок;
- на срок не более 5 лет (срочный).

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.

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

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



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 восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования 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;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.5. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положения 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 или иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее трех лет, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и иное.

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

2.7. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом.

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленным трудовым договором.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.9. При изменении существенных условий трудового договора или введении режима неполного рабочего времени, Работники и Профком должны быть уведомлены в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.10. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение Сторон;



2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из Сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе Работника;

4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;

7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора;

8) отказ 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 отсутствие у Работодателя соответствующей работы;

9) отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли Сторон;

11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.11. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.12. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюзного комитета, по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.13. Работодатель в организации создает аттестационную комиссию, в которую в обязательном порядке включаются члены комиссии от Профкома. Аттестационная комиссия правомочна на изменение тарификационного уровня работника согласно диапазона и штатного расписания (характеристика условий для повышения квалификационного уровня: повышение квалификации, получение высшего образования, стаж работы, период с момента присвоения предыдущего разряда, добросовестное выполнение трудовых обязанностей, закрепленных трудовым договором, отсутствие дисциплинарных взысканий и т.д.). Методы оценки, перечень документов и этапов аттестации определяется положением аттестационной комиссии.

2.14. Стороны договорились, что работодатель берет на себя обязательства повышения профессиональной подготовки кадров ежегодно по заранее утвержденному совместно с профкомом графику повышения квалификации работников.

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

Работодатель оставляет за собой право в оформлении ученического договора, заключаемого на срок до 3 – х лет в зависимости от периодичности повышения квалификации.

2.15. Вопросы связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются с учетом мотивированного мнения Профкома.

2.16. Работодатель обязуется:

- сообщить в письменной форме Профкому, не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, о



возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ,

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

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

2.16.2. При сокращении численности или штата работников обеспечить преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК РФ:

- лицам, предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям (отцам), опекунам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;
- работникам, имеющим на иждивении детей-инвалидов до 18 лет;
- работникам моложе 18 лет.

Не допускать увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.17. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации (индивидуального предпринимателя) помимо соблюдения общего порядка допускается, только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

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

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

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

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

2.18.4. 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.

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

2.19. 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.

2.20. 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.

2.20.1. 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.

2.21. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по п. 2, подпункту «б» п.3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

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

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

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профкома.

3.2. Работодатель обеспечивает соблюдение продолжительности рабочего времени работника учреждения не более 40 часов в неделю.

На основании п.1.3. Постановления ВС РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе (далее – Постановление) предусмотрено, что с 1 января 1991 г. для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, установленная законом и настоящим договором.

3.3. В учреждении может устанавливаться ненормированный рабочий день для следующих работников: директора, водителя автомобиля, заместителя директора.

3.4. На работах, где по их условиям перерыв для отдыха и питания установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.5. В учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Общим выходным днем является суббота, воскресенье, кроме сменных графиков работы.



Нерабочие праздничные дни в учреждении устанавливаются в соответствии с законодательством.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, допускается в строгом соответствии с законодательством.

3.7. В учреждении может быть введена сменная работа в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

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

3.8. В случае невозможности, по условиям производства (работы), соблюдение установленной для отдельной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени в учреждении вводится суммированный учет рабочего времени, учетный период «ГОД», а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда – 3 месяца. Если смена сотрудника выпала на праздничный день, то в силу ст. 153 ТК РФ этот день должен быть оплачен в двойном размере. Оплата работы в выходные дни при сменном графике производится в одинарном размере, если сотрудник работает в свои смены согласно графику. Если же ему пришлось заменить другого работника в свой выходной по графику день, труд должен быть оплачен в двойном размере.

При суммированном учете рабочее время, время работы сверх нормативной продолжительности времени является сверхурочным и оплачивается в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

3.9. Сверхурочные работы в учреждении допускаются в строгом соответствии со ст. 99 ТК РФ.

3.10. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

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

- не привлекать к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 16 лет;

- предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 10 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы (вариант: с частичной оплатой) в количестве (одного, двух дней) в месяц.

3.12. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников в учреждении не может быть менее 28 календарных дней. Работник вправе получать ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

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

- за вредные условия труда в соответствии с нормативами, установленными Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. Утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 с последующими изменениями и дополнениями.

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

- за работу с ненормированным рабочим днем в соответствии со списком правил внутреннего трудового распорядка.



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

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

3.16. 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.

3.17. 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 исчисляются 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.

3.18. Работникам учреждения предоставляются дополнительные дни отпуска сверх установленных законодательством РФ:

- медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи в соответствии с перечнем медицинских работников, которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденному постановлением правительства Российской Федерации от 06.06.2013г. № 482 «О продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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.

3.20. В соответствии со ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть



предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.21. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

#### 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников производится на основе должностных окладов, ставок заработной платы, по профессиональным квалификационным группам, учитывающих требования квалификации и стажа работы с применением компенсационных и стимулирующих выплат, в соответствии с законом Красноярского края от 29 октября 2009 года № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановлением Красноярского края от 01 декабря 2009 года № 620-П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края», приказами министерства социальной политики Красноярского края от 09.12.2009 № 358-ОД «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края».

4.2. Условия оплаты труда работников учреждения определяются настоящим коллективным договором, Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждений, трудовым договором, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.3. Система оплаты труда работников учреждения включает следующие элементы:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), и по должностям, не предусмотренным ПКГ;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

К выплатам компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в сельской местности.

4.4. Должностные оклады устанавливаются Руководителем на основе отнесения занимаемых работниками учреждения должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), учитывающих требования к уровню профессиональной подготовке и уровню квалификации. Оплата труда конкретного Работника определяется при заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) между Работником и Работодателем.

Размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера для работников учреждения устанавливаются Руководителем, принимаемым с учетом мнения Профкома.

Для работников учреждений при установлении стимулирующих выплат, за исключением стимулирующих персональных выплат, применяется балльная система оценки труда работников.

Для оценки результативности труда работников с применением балльной системы приказом руководителя учреждения утверждается состав оценочной комиссии. В состав



оценочной комиссий включаются руководители структурных подразделений, представители профсоюзной организации.

С целью разрешения возникающих конфликтных ситуаций по результатам работы оценочных комиссий и другим вопросам организации оплаты труда и регулирования социально-трудовых отношений в учреждениях может создаваться экспертная комиссия, в состав которой включаются представители администрации учреждения, профсоюзной организации (приказ Мин.соц.политики № 358-ОД).

4.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за учетный период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, в который включаются оклад, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) при условии выполнения работником нормы рабочего времени и нормы труда (трудоустройства).

4.6. Выплаты компенсационного характера и их размер Работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Работодатель обязуется своевременно знакомить Работников с условиями оплаты их труда, за день до выплаты заработной платы выдавать расчетный листок. Заработная плата перечисляется через банк 25 числа за первую половину месяца и 10-го числа следующего за расчетным за вторую половину месяца. Заработная плата работникам, принятым на работу в первой половине месяца, будет перечисляться в банк 25 числа за первую половину месяца. Заработная плата работникам, принятым на работу во второй половине месяца будет перечисляться через банк 10-го числа, следующего за расчетным за вторую половину месяца.

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

4.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника, при условии наличия денежных средств на расчетном счете учреждения. Если работник уволился в день, когда на расчетном счете учреждения нет денежных средств, расчет производится в первый день финансирования.

## **5. ОХРАНА ТРУДА И ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

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

- создать для Работников условия труда, соответствующие требованиям правил и норм техники безопасности (ТБ), производственной санитарии и пожарной безопасности;
- укомплектовать рабочие места инструкциями по охране труда и ТБ, ПБ, разработанные и утвержденные руководителем, по согласованию с профсоюзным комитетом;
- проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве;
- организовать своевременное проведение инструктажей работников по ТБ, производственной санитарии, противопожарной безопасности и других правил, и требований охраны труда;



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

- осуществлять проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

- соблюдать меры по пожарной безопасности.

5.2. Работодатель обязан:

- осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), предусмотренное настоящим коллективным договором и утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности;

- выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;

- совместно с представителем, инженером по охране труда организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении и выполнением соглашения по охране труда;

- по инициативе работодателя и (или) по инициативе Профкома создать комитет (комиссию) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители Профкома.

5.3. С учетом специфики работы учреждения работодатель принимает меры по созданию условий для работы уполномоченных лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освободить их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

Работодатель совместно с профкомом (уполномоченными лицами по охране труда) осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении и выполнением соглашения по охране труда.

5.4. Работодатель регулярно рассматривает на совместных заседаниях с профкомом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

Постановления профсоюзного комитета по вопросам обеспечения безопасности труда обязательны к исполнению Работодателем.

5.5. Работодатель организует и обеспечивает:

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию, 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;

- работодатель с учетом мнения профкома и своего финансово-экономического положения может устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований) 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), проведение специальной оценки условий труда;



- подразделения и отделы укомплектованными медицинскими аптечками;

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

Отказ от выполнения работ, в связи с необеспечением безопасных условий труда, не может служить основанием для применения дисциплинарного взыскания, за исключением случаев, связанных с работами по устранению последствий аварийных ситуаций.

5.7. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

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

5.8. Работодатель выплачивает единовременное денежное пособие:

- работникам (членам их семей) для возмещения вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника – 3-х размеров среднего заработка, а также оплату расходов, связанных с погребением;

- получения работником инвалидности – 2х размеров среднего заработка;

- утраты Работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы – 2-х размеров среднего заработка;

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

## 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

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

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

6.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

6.1.3. В соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять достоверные сведения в Социальный фонд России о стаже и заработной плате работающих;

6.1.4. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма;

6.1.5. Выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности.

6.1.6. Выплачивать единовременную материальную помощь работникам в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) по каждому основанию согласно Постановлению правительства Красноярского края № 620-п.

6.1.7. Работодатель обязуется оказывать материальное вознаграждение работникам в связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 65, 70 лет) в размере должностного оклада, при поступлении средств из краевого бюджета согласно утвержденной смете расходов в пределах лимитных обязательств.



## 7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВО ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профком обязуется:

7.1. Способствовать соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

7.2. Представительствовать от имени Работник – членов Профсоюза (при наделении его полномочия – от имени всех Работников учреждения) при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении;

7.3. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении коллективного договора;

7.4. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов Профсоюза за защитой прав работников – членов Профсоюза, гарантированных законодательством о труде, настоящим коллективным договором, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров;

7.5. Представлять и защищать интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации средства в размере ежемесячных членских профсоюзных взносов, перед Работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров;

7.6. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде, охране труда, Правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;

7.7. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

7.8. Представлять интересы пострадавших работников – членов Профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.9. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в организации по вопросам охраны труда;

7.10. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24.07.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» составлять заключение о степени вины Работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученных при исполнении служебных обязанностей, комиссией по расследованию несчастных случаев;

7.11. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников требовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы (п.п.3 и 4 ст. 20 ФЗ «О профсоюзах»);

7.12. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей;

7.13. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации Работников учреждения;

7.14. Проводить работу по вовлечению молодых работников в члены Профсоюза;

7.15. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст.173-177 ТК РФ);

7.16. Информировать молодых Работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов;



7.17. Поощрять молодежный профсоюзный актив учреждения, ведущий эффективную производственную и общественную работу;

7.18. Активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств. Периодически информировать об этом работающих;

7.19. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;

7.20. Обеспечить целевое использование средств, выделяемых Работодателем на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.21. Не организовывать массовые акции протеста, в том числе и забастовки, по вопросам, включенным в КД, при условии их выполнения Работодателем;

7.22. Бережно относиться к предоставленному Работодателем оборудованию, транспортным средствам, средствам связи и оргтехники, использовать его только для выполнения функций Профсоюза. Осуществлять за свой счет ремонт поврежденных по вине членов Профсоюза переданного по заявке профкома оборудования, транспортных средств, средств связи и оргтехники.

## **8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8.1. 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).

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

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. 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 (ч. 3, ч. 4, ч. 5 ст. 379 ТК РФ, п. 5 ст. 11 ФЗ «О профсоюзах»);

8.3.2. 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»);

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

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

8.3.5. 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;

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

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

8.3.7. Обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов необходимых для работы Профкома.



8.3.8. Предоставить возможность участия председателю Профкома в работе коллегиального руководящего органа учреждения (глава 8 ТК РФ);

8.3.9. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание 1% от суммы заработка и бесплатно перечислять через бухгалтерию профсоюзные взносы.

8.3.10. 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;

8.3.11. 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 организации, в объеме необходимом для выполнения этих функций:

- уполномоченному 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.

8.4. Работники, избранные в состав Профкома, 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.

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

## 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу с момента подписания и действует в течение всего срока. За 3 месяца до истечения срока действия коллективного договора стороны приступают к переговорам по заключению нового коллективного договора или внесению дополнений и изменений в настоящий коллективный договор.

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

9.3. В соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносят соответствующие изменения и дополнения.

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

9.5. 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.



9.5.1. Индивидуальные споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам:

- взыскания заработной платы, включая надбавки;
- изменения обязательных для включения в трудовой договор условий;
- оплаты сверхурочных;
- применения дисциплинарных взысканий;
- выплаты, связанные со служебными командировками (расходы на выплату суточных, расходы по найму жилья, расходы по проезду к месту командировки и обратно);
- неправильности или неточности внесения записей в трудовые книжки;
- иных разногласий, возникших по поводу применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора, которые остались неурегулированными в процессе переговоров работника с представителями работодателя.

Все трудовые споры рассматривает комиссия по трудовым спорам.

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

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

9.8. 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.



Прошито, пронумеровано,  
скреплено печатью 18 листов

Директор  
*Е.А. Петрович*  
Е.А. Петрович  
«АВ» 04 2023г.

