

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
по регулированию социально-трудовых отношений  
на 2025-2028 годы

краевое государственное бюджетное учреждение  
«Железногорский дом-интернат для граждан пожилого возраста и  
инвалидов»  
(КГБУ СО «Железногорский дом-интернат»)  
между работодателем (директором дома-интерната)  
и работниками

УТВЕРЖДЕН  
на собрании трудового коллектива  
«22» августа 2025 года

г. Железногорск 2025 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения .....	3-4
2. Трудовой договор. Обеспечение занятости .....	4-11
3. Рабочее время .....	11-12
4. Время отдыха .....	12
5. Оплата труда .....	12-16
6. Условия работы. Охрана и безопасность труда. Пожарная безопасность .....	16-17
7. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника .....	18
8. Социальные гарантии и льготы .....	18-19
9. Обязательства профсоюзного комитета .....	19-21
10. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.....	21-23
11. Заключительные положения .....	23-24
Приложение №1 « Правила внутреннего трудового распорядка КГБУ СО «Железногорский дом-интернат».....	21-49
Приложение № 2 «Перечень профессий, при которых работники обязаны проходить предварительный и периодический медицинский осмотр» .....	50-51
Приложение № 3 «Список профессий и должностей на бесплатную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в Железногорском доме-интернате для граждан пожилого возраста и инвалидов» .....	52-54

Настоящий коллективный договор заключён между:  
 работниками краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Железногорский дом-интернат для граждан пожилого возраста и инвалидов» (КГБУ СО «Железногорский дом-интернат»), (далее по тексту – «работники»), интересы которых представляет первичная профсоюзная организация КГБУ СО «Железногорский дом-интернат» в соответствии с Уставом Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, в лице председателя профсоюзного комитета, с одной стороны и

работодателем, в лице директора КГБУ СО «Железногорский дом-интернат», далее именуемый «работодатель», который представляет интересы Учреждения, в соответствии с Уставом, с другой стороны, вместе именуемые – Стороны.

Стороны в результате коллективных переговоров договорились изложить в настоящем договоре в письменном виде достигнутые взаимные договорённости, регулирующие социально-трудовые отношения между работниками Учреждения и работодателем о нижеследующем:

№ п/п	Содержание	Ответственные за выполнение
1	2	3
1.	<b>ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ</b>	
1.1.	Коллективный договор (далее по тексту – КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения; разработан на основе Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Трудового кодекса Российской Федерации,</li> <li>- Федеральных Законов Российской Федерации:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- «О занятости населения в Российской Федерации»,</li> <li>- «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,</li> <li>- Устава учреждения, Законов Красноярского края,</li> <li>- иных нормативных, правовых актов Российской Федерации и Красноярского края, содержащих нормы трудового права.</li> </ul> </li> </ul>	
1.2.	Действие КД распространяется на всех работников Учреждения.	
1.3.	В коллективный договор включены обязательства сторон по следующим вопросам: <ul style="list-style-type: none"> <li>формы, системы и размеры оплаты труда;</li> <li>выплата пособий, компенсаций;</li> <li>механизм регулирования оплаты труда с учетом выполнения показателей, определенных коллективным договором;</li> <li>занятость, обучение, условия высвобождения</li> </ul>	

	<p>работников;</p> <p>рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;</p> <p>улучшение условий и охраны труда работников;</p> <p>охрана здоровья работников;</p> <p>гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;</p> <p>контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон,</p> <p>обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников,</p> <p>порядок информирования работников о выполнении коллективного договора.</p>	
1.4.	КД доводится до сведения всех работников Учреждения под подпись.	Специалист по кадрам, руководители структурных подразделений
1.5	На основании настоящего коллективного договора работодателем разработаны и согласованы с Профкомом локальные нормативные акты.	Юрисконсульт 1 категории
1.6	В случае принятия новых федеральных законов и других нормативно-правовых актов, улучшающих положение работников по сравнению с положениями настоящего КД, действуют вновь принятые федеральные законы и другие нормативно-правовые акты.	
2.	<b>ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ</b>	
2.1	Между работодателем и работником возникают трудовые отношения на основании трудового договора, условия которого регулируются ТК РФ.	Директор, специалист по кадрам
2.2	До подписания трудового договора работник должен быть ознакомлен с должностной инструкцией, Уставом Учреждения, Положением об оплате и стимулировании труда работников, Правилами внутреннего трудового распорядка, с Требованиями охраны труда, Коллективным договором и Положением о защите персональных данных.	Специалист по кадрам
2.3	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 согласно положениям ТК РФ.	Директор, специалист по кадрам
2.4	В трудовом договоре указываются основные	Директор, специалист по

	<p>сведения в соответствии с ТК РФ</p> <p>и дополнительные, которые не ухудшают 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и/или о рабочем месте;</li> <li>- об испытании (см. пункты 2.13, 2.1.4 Приложения №1 ПВТР);</li> <li>- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);</li> <li>- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;</li> <li>- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;</li> <li>- 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.</li> </ul>	кадрам
2.5	<p>По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работа по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).</p> <p>О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда.</p> <p>Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.</p>	Директор, специалист по кадрам
2.6	Работники получают профессиональную подготовку,	Директор, специалист по

	<p>переподготовку, повышение квалификации в учреждениях по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, а также программам среднего профессионального образования (подготовка рабочих и служащих, подготовка специалистов среднего звена) и дополнительного образования за счет средств учреждения и собственных средств.</p>	<p>кадрам</p>
2.7	<p>Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.</p>	<p>Директор, руководители подразделений</p>
2.8	<p>При сокращении работников обеспечить преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации для лиц:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);</li> <li>- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;</li> <li>- <b>одиноким матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;</b></li> <li>- <b>отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.</b></li> <li>- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;</li> <li>- инвалидам боевых действий по защите Отечества;</li> <li>- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;</li> <li>- <b>лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);</b></li> <li>- работникам, имеющим на иждивении детей-инвалидов до 16 лет;</li> <li>- работникам моложе 18 лет;</li> <li>- не допускать увольнение одновременно двух работников из одной семьи;</li> <li>- «- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с <a href="#">пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе"</a>, либо</li> </ul>	<p>Директор, руководители подразделений, специалист по кадрам</p>

	<p>заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.</p>	
2.9	<p>Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством: Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.</p> <p>Основания прекращения трудового договора :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) соглашение сторон (статья 78 Трудового Кодекса);</li> <li>2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;</li> <li>3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);</li> <li>4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);</li> <li>5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);</li> <li>6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ);</li> <li>7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);</li> <li>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 (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);</li> <li>9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);</li> <li>10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);</li> <li><b>11) нарушение установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).</b></li> </ol>	<p>Директор, специалист по кадрам</p>
2.10	<p>Работник имеет право расторгнуть трудовой</p>	<p>Директор, специалист по</p>

	<p>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 (см. раздел 2.4. Приложения №1 ПВТР).</p>	кадрам
2.11	<p>Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, а также:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы;</li> <li>- трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.</li> </ul>	Директор, специалист по кадрам
2.12	<p>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.</p>	Специалист по кадрам
2.13	<p>Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.</p> <p>Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения</p>	Специалист по кадрам

	<p>работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).</p> <p>Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 Трудового Кодекса РФ</p>	
2.14	<p>На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных ТК РФ.</p>	Специалист по кадрам
2.15	<p>Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 Трудового Кодекса РФ.</p>	Специалист по кадрам
2.16	<p>В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.</p> <p>Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на</p>	Специалист по кадрам

дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации издает приказ о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай), послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их

	<p>использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;</p> <p>порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);</p> <p>иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.</p> <p>Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с вышеуказанным приказом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.</p>	
2.17	<p>При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктом 2.16, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.</p>	Специалист по кадрам
3.	<b>РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ</b>	
3.1	<p>В соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами для работников учреждения рабочее время, время перерывов для отдыха и приема пищи установлено в соответствии с разделом 4 Приложения №1 к коллективному договору - ПВТР.</p>	Директор, руководители структурных подразделений

3.2	При сменном режиме работы работники производят работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности (см. раздел 4 Приложения № 1 к коллективному договору - ПВТР).	Директор, руководители структурных подразделений
3.3.	Случаи привлечения к сверхурочной работе описаны в разделе 4 Приложения № 1 к КД-Правилах внутреннего трудового распорядка.	Директор, руководители структурных подразделений
4.	<b>ВРЕМЯ ОТДЫХА</b>	
4.1	Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. 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 учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений - см. раздел № 5 Приложения № 1 к КД-Правил внутреннего трудового распорядка.	Директор, руководители структурных подразделений
4.2	Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.	Директор, руководители структурных подразделений
4.3	Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка (см. раздел № 5 Приложения № 1 к КД-Правил внутреннего трудового распорядка).	Директор, специалист по кадрам
4.4	Работникам Учреждения предоставляются отпуска согласно Трудового кодекса РФ (по беременности и родам, по уходу за ребенком и т.п.)	Директор, специалист по кадрам
4.5	Условия предоставления отпуска без сохранения заработной платы определены в разделе № 5 Приложения №1 к КД – ПВТР.	Директор, специалист по кадрам
5.	<b>ОПЛАТА ТРУДА</b>	
5.1	Оплата труда в Учреждении – система отношений, связанных с обеспечением установления	Директор

	<p>и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законодательством, а также иными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, устанавливается настоящим коллективным договором, локальным нормативным актом «Положением об оплате труда и стимулировании работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Железногорский дом-интернат для граждан пожилого возраста и инвалидов», трудовыми договорами и иными локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации.</p> <p>В пределах фонда оплаты труда Учреждение определяет общую численность сотрудников, на основании утвержденных нормативов, их профессиональный и квалификационный состав в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями).</p>	
5.2	<p>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 Правительства 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 N 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".</p>	Директор
5.3	<p>Система оплаты труда работников учреждения включает следующие элементы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);</li> <li>- выплаты компенсационного характера;</li> <li>- выплаты стимулирующего характера.</li> </ul>	Директор

	<p>К выплатам компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера относятся выплаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;</li> <li>- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;</li> <li>- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в условиях ненормированного рабочего дня и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);</li> <li>- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных – в зависимости от формы предоставления социальных услуг, типов учреждений социального обслуживания и их структурных подразделений – 15%;</li> <li>- за работу в ЗАТО.</li> </ul> <p>К выплатам стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера относятся выплаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;</li> <li>- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;</li> <li>- выплаты за качество выполняемых работ;</li> <li>- персональные выплаты;</li> <li>- выплаты по итогам работы.</li> </ul>	
5.4	<p>Должностные оклады устанавливаются директором учреждения на основании 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.</p> <p>Размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера для работников Учреждения устанавливаются руководителем, принимаемым с учетом мнения Профкома и оценочной комиссии.</p>	Директор, руководители подразделений
5.5	<p>Месячная заработная плата работника, отработавшего за учетный период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда в субъекте Российской Федерации -</p>	Директор, руководители подразделений

	Красноярском крае. В минимальный размер оплаты труда включаются тарифная ставка (оклад).		
5.6	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 по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с Трудовым кодексом РФ.	Директор	
5.7	Для работников учреждения 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 комиссии включаются руководители структурных подразделений, представитель первичной профсоюзной организации или иные представители, избираемые работниками, и представители трудового коллектива. С целью разрешения возникающих конфликтных ситуаций по результатам работы оценочной комиссии и другим вопросам организации оплаты труда и регулирования социально трудовых отношений работников может создаваться экспертная комиссия, в состав которой включается представитель администрации учреждения, представитель первичной профсоюзной организации или иной представитель, избираемый работниками, и представители трудового коллектива учреждения.	Директор, комиссия	оценочная
5.8	Работодатель обязуется своевременно знакомить работников с условиями оплаты их труда, в день выплаты зарплаты выдавать расчетный листок. <b>Заработная плата перечисляется через банк 25 (двадцать пятого) числа за первую половину месяца и 10-го (десятого) числа следующего за расчетным за вторую половину месяца.</b>	Директор	
5.9	Удержания из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. При совмещении профессий (должностей) расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению	Директор	

	сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.	
5.10	При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.	Директор
5.11	Для оказания материальной помощи работникам Учреждения используется экономия фонда оплаты труда. Материальная помощь оказывается работнику по личному письменному заявлению и по предоставлении подтверждающих документов. Основания: - в связи со смертью супруга (супруги), родителей, детей; - в связи с рождением ребенка; - в связи с бракосочетанием. Размер материальной помощи не может превышать 3 000 (трех тысяч) рублей.	Директор
6.	<b>УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.</b>	
6.1	Работодатель обязан обеспечить условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями охраны труда и пожарной безопасности: - ознакомление работников с требованиями охраны труда и пожарной безопасности, согласно утвержденным инструкциям по охране труда и пожарной безопасности для работников; - проведение инструктажа по охране труда, проверке знаний охраны труда всех работников. - проведение противопожарного инструктажа, проверке знаний правил пожарной безопасности всех работников.	Специалист по охране труда
6.2	В области охраны труда работодатель обязан обеспечить: -совместно с профкомом, специалистом по охране труда организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении и выполнением соглашения по охране труда. Постановления профсоюзного комитета по вопросам обеспечения безопасности труда обязательны к исполнению администрацией Учреждения; - с учетом специфики работы Учреждения принимать меры по созданию условий для работы уполномоченного лица по охране труда и членов комиссии по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от	Директор, заместитель директора, специалист по охране труда

	<p>работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- регулярно рассматривать 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.</li> <li>- приобретать и выдавать за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию, в соответствии с установленными нормами;</li> <li>- проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), внеочередные медицинские осмотры (обследования) освидетельствования 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);</li> </ul> <p>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.</p> <p>Отказ от выполнения работ, в связи с не обеспечением безопасных условий труда, не может служить основанием для применения дисциплинарного взыскания, за исключением случаев, связанных с работами по устранению последствий аварийных ситуаций.</p>	
6.3	<p>В области соблюдения правил пожарной безопасности работодатель обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выделять ежегодно на мероприятия по пожарной безопасности, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в размере, утвержденной бюджетной сметой;</li> <li>- выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по пожарной безопасности;</li> <li>- организовывать контроль за состоянием условий пожарной безопасности в учреждении;</li> <li>- проводить обучение и проверку знаний по пожарной безопасности руководителей и специалистов Учреждения.</li> </ul>	<p>Директор, заместитель директора, председатель профсоюзного комитета, специалист по охране труда</p>

7.	<b>ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА</b>	
7.1.	<p>Учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением работниками трудовых обязанностей.</p> <p>Возмещение вреда, должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством РФ.</p>	Директор
8.	<b>СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ</b>	
8.1	<p>Работодатель обязуется:</p> <p>Своевременно перечислять страховые взносы, в размере определенном законодательством:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в Социальный фонд Российской Федерации;</li> <li>- в Фонд обязательного медицинского страхования.</li> </ul> <p>Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма;</p> <p>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.</p> <p>За первые три дня болезни работника выплата пособия производится за счет средств работодателя в соответствии с порядком выплаты зарплаты (часть 1 статьи 14.1 Федерального закона № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (далее - Федеральный закон № 255-ФЗ), за остальные дни, начиная с четвертого дня нетрудоспособности, пособие назначает и выплачивает Фонд социального страхования (пункт 1 часть 2 статьи 3 Федерального закона № 255-ФЗ)</p>	Директор
8.2	<p>Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.</p> <p>Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на</p>	Директор

	<p>два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.</p> <p>Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.</p> <p>Работники достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 Трудового Кодекса РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 1 день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности и среднего заработка).</p> <p>Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение диспансеризации в день освобождения от работы.</p>	
9.	<b>ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА</b>	
9.1.	<p>Профком обязуется:</p> <p>способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;</p>	Председатель профсоюзного комитета
9.2	<p>представительствовать от имени работников – членов Профсоюза 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;</p>	Председатель профсоюзного комитета
9.3	<p>вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении КД;</p>	Председатель профсоюзного комитета
9.4	<p>требовать, в том числе через вышестоящие Профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц Учреждения к дисциплинарной ответственности за невыполнение КД;</p>	Председатель профсоюзного комитета
9.5	<p>обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов Профсоюза за защитой прав работников – членов Профсоюза, гарантированных законодательством о труде, настоящим КД,</p>	Председатель профсоюзного комитета

	представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров	
9.6	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;	Председатель профсоюзного комитета
9.7	вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию системы оплаты труда;	Председатель профсоюзного комитета
9.8	контролировать соблюдение законодательства РФ о труде, охране труда, ПВТР, условий КД;	Председатель профсоюзного комитета
9.9	добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий;	Председатель профсоюзного комитета
9.10	добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам КД, соглашениям, принятых локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом ;	Председатель профсоюзного комитета
9.11	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;	Председатель профсоюзного комитета
9.12	осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в организации по вопросам охраны труда;	Председатель профсоюзного комитета
9.13	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;	Председатель профсоюзного комитета
9.14	при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников требовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и	Председатель профсоюзного комитета

	принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы	
9.15	контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;	Председатель профсоюзного комитета
9.16	осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или времени прекращения реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;	Председатель профсоюзного комитета
9.17	осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников Учреждения;	Председатель профсоюзного комитета
9.18	проводить работу по вовлечению работников в члены Профсоюза;	Председатель профсоюзного комитета
9.19	оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст.173-177 ТК РФ);	Председатель профсоюзного комитета
9.20	осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования;	Председатель профсоюзного комитета
9.21	активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;	Председатель профсоюзного комитета
9.22	контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;	Председатель профсоюзного комитета
9.23	бережно относиться к предоставленному работодателем оборудованию, средствам связи и оргтехники, использовать их только для выполнения функций Профсоюза. Осуществлять за свой счет ремонт поврежденных по вине членов Профсоюза переданного по заявке профкома оборудования, средств связи и оргтехники.	Председатель профсоюзного комитета
9.24	Работники обязуются выполнять положения настоящего коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты Учреждения.	Председатель профсоюзного комитета
10.	<b>ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ</b>	

10.1	Гарантии прав профсоюзной организации Учреждения осуществляются работодателем в соответствии с действующим Федеральным законом РФ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.	Директор
10.2	Работодатель, должностные лица администрации оказывают содействие первичной профсоюзной организации, Профкому в их деятельности.	Директор, руководители структурных подразделений
10.3	<p>Работодатель обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- предоставлять Профсоюзному органу по запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также другие сведения по согласованному перечню;</li> <li>- обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении жалоб и заявлений Работников администрацией учреждения;</li> <li>- безвозмездно предоставлять Профкому помещения как для работы самого органа, при наличии свободных помещений, для проведения собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;</li> <li>- предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники по заявлению Профкома в предварительно согласованные сроки;</li> <li>- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома.</li> </ul> <p>Хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются работодателем;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома;</li> <li>- предоставить возможность участия председателю Профкома в работе комиссий учреждения;</li> <li>- на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в Учреждении;</li> <li>- на основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию 1 % от суммы заработка и бесплатно перечисляет</li> </ul>	Директор, руководители структурных подразделений

	<p>профсоюзные взносы на счет Красноярской краевой организации Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, сокращенное наименование: Красноярская краевая организация Профсоюза госучреждений по установленным реквизитам;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- предоставлять свободное от работы время председателю профорганизации и членам профкома – для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением КД, др.) с оплатой по среднему заработку за счет организации, в объеме необходимом для выполнения этих функций: <ul style="list-style-type: none"> <li>- на время кратковременной учебы для обучаемой стороны,</li> <li>- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов.</li> </ul> </li> </ul>	
11.	<b>ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ</b>	
11.1	<p>Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в силу 01.09.2019 и действует по 31.08.2021 г. По окончании срока действия коллективного договора Стороны имеют право продлить срок его действия на срок не более трех лет, заключив дополнительное соглашение или приняв изменения или дополнения к коллективному договору.</p>	Директор, председатель профкома
11.2	<p>В соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.</p>	Директор, председатель профкома
11.3	<p>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.</p>	Директор, председатель профкома

11.4	<p>Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.</p> <p>За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.</p>	Директор, председатель профкома
11.5	<p>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.</p>	Юрисконсульт
11.6	<p>Настоящий КД составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.</p> <p>1 экз. - КГБУ СО «Железногорский дом-интернат»;</p> <p>2 экз. - первичная профсоюзная организация КГБУ СО «Железногорский дом-интернат»;</p> <p>3 экз. – отдел политики в области оплаты труда и потребительского рынка Управления экономики и планирования Администрации ЗАТО г.Железногорск.</p>	
11.7	<p>Настоящий КД подлежит применению с учетом дополнительных соглашений, заключенных в период действия коллективного договора.</p>	

В настоящем коллективном договоре применены следующие сокращения:

КД - коллективный договор,

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации,

ПВТР - правила внутреннего трудового распорядка;

КБ №51 - Федеральное государственное бюджетное учреждение здравоохранения Клиническая больница № 51 ФМБА России (ФГБУЗ КБ №51 ФМБА России).

Профком - первичная профсоюзная организация КГБУ СО «Железногорский дом-интернат».

**Представитель работодателя:**

Директор КГБУ СО «Железногорский дом-интернат» \_\_\_\_\_

/Приступ Е.Н./

М.П.

**Представитель работников:**

председатель первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_ /Лобанова И.Г./