

**СОГЛАСОВАНО:**

**Председатель профсоюзного комитета  
КГКУЗ ККСДР №5**

 **М.А. Варда**  
**«05» марта 2022г**



**УТВЕРЖДАЮ:**

**Главный врач  
КГКУЗ ККСДР №5**

 **Г.И. Космылина**  
**«05» марта 2022г**



## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Краевое государственное казенное учреждения здравоохранения  
«Красноярский краевой специализированный дом ребенка №5»**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель КГКУЗ «Красноярский краевой специализированный дом ребенка №5» в лице главного врача Космыниной Галины Ивановны, именуемый далее «Работодатель» и работники организации, интересы которых представляет первичная организация профсоюза работников КГКУЗ «Красноярский краевой специализированный дом ребенка №5» в лице ее Председателя Варда Марины Александровны, именуемой далее «Профсоюзный комитет».

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях: установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством; создания благоприятного климата в трудовом коллективе; и взаимной ответственности сторон.

1.4. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами, и может быть продлен по истечении срока действия, но не более трех лет.

1.5. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. Условия коллективного договора, трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 4 ст. 57 ТК РФ).

1.9. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников КГКУЗ «Красноярский краевой специализированный дом ребенка №5» и осуществляет контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде

1.10. Работодатель признает Профсоюзный комитет представителем работников учреждения, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы) подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором и другими локальными нормативными актами и трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ.

2.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной

форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.5. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по личному заявлению работника в соответствии со ст. 80 ТК РФ.

2.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ.

2.7. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора.

2.8. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и ст. ст. 178-181 ТК РФ.

2.9. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.10. Работодатель обязуется:

2.10.1. В 3-хдневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с действующими локально нормативными актами учреждения имеющими отношение к трудовой деятельности работника.

2.10.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

2.11. Создавать условия путем предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, участие в семинарах работникам, стремившимся повысить свой квалификационный уровень.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени и времени отдыха договорились о том, что:

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными Работодателями по согласованию с Профсоюзным комитетом (Приложение № 1).

3.2. График сменности доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

3.3. Суммированный учет рабочего времени в учреждении отражен в Правилах внутреннего трудового распорядка.

3.4. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Для отдельных категорий работников рабочее время регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и отражено в Правилах внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.5. Работа по совместительству (внутреннему и внешнему) выполняется работником в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству предусмотрено статьей 284 ТК РФ. Режим рабочего времени устанавливается по согласованию с руководителем.

3.6. В случае необходимости работники могут быть переведены на дистанционную (удаленную) работу (Приложение № 2).

3.7. Для работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

3.8. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только в порядке, предусмотренном ст. 99 ТК РФ. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

3.9. За работу в нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ) оплата производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может

быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.10. Работа в ночное время (ст.96 ТК РФ) оплачивается в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

3.11. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

3.12. Рабочий день может быть разделен на части на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (ст. 105 ТК РФ).

#### 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (педагогическим работникам- 56 календарных дней) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

4.2. В соответствии с законодательством работникам учреждения предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем.

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (продолжительностью, установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- другие.

4.3. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях.

Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к Правилам внутреннего трудового распорядка.

4.4. В стаж работы дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и опасными условиями труда, включается только фактически отработанное время в соответствующих условиях время (ст. 121 ТК РФ)

4.5. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя, за фактически отработанное время.

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

4.7. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). По согласованию с работодателем работник может перенести свой отпуск на другую желаемую дату.

4.9. Часть отпуска с письменного согласия работника, превышающая 28 календарных дней, можно заменять денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 126 ТК РФ).

4.10. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.12. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 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 5 календарных дней.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с Законом Красноярского края «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений» от 29 октября 2009 года № 9-3864, примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края утвержденного Постановлением от 1 декабря 2009 г. № 619-п, а так же другими нормативными актами РФ и Красноярского края.

5.2. Работодатель по согласованию с Учредителем устанавливает системы оплаты труда Работников, включая размеры тарифных ставок и должностных окладов, доплат и надбавок, вознаграждения по итогам работы, иное материальное стимулирование и другие выплаты в соответствии с законодательством, и на основе локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения представительного органа Работников, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. При суммированном учете рабочего времени оплата производится за фактически отработанное время.

Оплата труда работников КГКУЗ ККСДР № 5 производится в соответствии с Положением об оплате работников КГКУЗ ККСДР № 5, включающем следующие элементы:

5.2.1. оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

Размеры окладов в учреждении устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами по оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,

5.2.2. выплаты компенсационного характера; включающие в себя - 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 условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края;

5.2.3. выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; персональные выплаты; выплаты по итогам работы

5.3. Пересмотр действующих и введение новых систем оплаты труда осуществляется с учетом мнения представительного органа Работников.

5.4. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц: 05-го и 18-го числа каждого месяца, заработная плата за первую половину месяца выплачивается за фактически отработанное время.

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

5.6. Оплата отпуска производится Работодателем не позднее чем за три дня до его начала.

5.7. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных сумм, причитающихся Работникам.

5.8. Всем работникам ежемесячно предоставляются расчетные листки, отражающие составные части заработной платы, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст. 136 ТК РФ).

5.9. За работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.

5.10. Исчисление средней заработной платы для отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ и Порядком исчисления среднего заработка, утверждаемого Правительством РФ.

5.11. Работникам учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по одноименной или другой должности (профессии), производится доплата, в том числе сверхустановленного МРОТ, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора в соответствии с действующим Положением об оплате труда.

5.12. При выявлении факта ошибки при начислении заработной платы, руководитель обязан принять меры к немедленному ее исправлению в соответствии с законодательством РФ.

5.13. Иные неучтенные аспекты об оплате труда регулируются в соответствии с законодательством РФ и Красноярского края.

## 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель, в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда:

6.1.1. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда.

6.1.2. Для всех работников проводит инструктаж по охране труда, организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.1.3. Ведет расследование, учет и анализ производственного травматизма и профзаболеваний в учреждении. Совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

6.1.4. Организует проведение «Специальной оценки условий труда» с участием представителей профсоюзного комитета. Обеспечивает информирование работников о результатах «Специальной оценки условий труда».

6.1.5. Совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает Соглашение по охране труда, обеспечивает выполнение включенных в него мероприятий.

6.1.6. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной организации профсоюза.

6.1.7. Обеспечивает работников, за счет средств учреждения, в соответствии с установленными нормами, санитарно-гигиенической одеждой, сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует правильное их использование, обеспечивает их ремонт, стирку (чистку).

6.1.8. Бесплатно обеспечивает работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами.

6.1.9. В случае угрозы жизни и здоровью работников и эксплуатации зданий и оборудования приостанавливает работу до устранения этой угрозы.

6.1.10. Проводит учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

6.1.11. Отстраняет от работы сотрудника, не применяющего выданные ему, в установленном порядке, средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при работе с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

6.2. Работодатель имеет право:

6.2.1. Вести электронный документооборот в области охраны труда.

6.2.2. Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ надзорным органам, которые наделены полномочиями на осуществление контроля за **соблюдением трудового законодательства** (то есть инспекциям по труду).

6.3. Работники обязаны соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.
- правильно использовать оборудование и следить за его исправностью в рамках выполнения им трудовой функции.

#### 6.4. Работники имеют право:

- на получение информации об условиях и охране труда от работодателя.

## 7. ГАРАНТИИ

7.1. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

7.2. Без письменного согласия работника работодатель не может направить работника в командировку, привлечь к сверхурочной, ночной работе и к работе в выходные и праздники, если работник относится к категории работников предусмотренную в ст. 96, 99, 259 ТК РФ.

7.3. Увольнение члена профсоюза по инициативе работодателя допускается только с учетом мнения профсоюза.

7.4. Одному из родителей, опекунов (попечителей) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства, до достижения ими возраста 18-ти лет, по его письменному заявлению (с приложением необходимых документов) предоставляется 4 дополнительных выходных дня в месяц с оплатой за счет средств социального страхования.

7.5. В установленный срок работодатель предоставляет органам Пенсионного Фонда достоверные сведения о застрахованных лицах, работающих в учреждении, получает страховые свидетельства Государственного пенсионного страхования.

7.6. Работодателем бесплатно предоставляется каждому желающему работнику копия сведений, направленных в орган Пенсионного Фонда, для включения их в индивидуальный лицевой счет.

7.7. Работодатель обязан контролировать сведения, передаваемые в Пенсионный Фонд по каждому застрахованному лицу.

7.8. Работодатель получает на каждого работника полис обязательного медицинского страхования.

7.9. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам 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 с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

7.10. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

7.11. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

7.12. Работодатель обязуется:

- Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ);
- Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ;
- Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

- Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;
- При наличии средств, производить выплаты к юбилейным датам сотрудников (60, 65 и т.п.);

7.13. Профсоюзный комитет обязуется:

- Обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором;
- Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении.

## **8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ**

Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:

8.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. Настоящий коллективный договор подписан в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.