

Представитель работников  
Председатель Первичной  
профсоюзной организации

  
\_\_\_\_\_ Е.Г.Степанова  
«20» 04 2023 г.

Представитель работодателя  
Директор ОГАУСО ПНИ  
«Новый горизонт»

  
\_\_\_\_\_ С.А.Феферова  
«20» 04 2023 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО**  
**АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО**  
**ОБСЛУЖИВАНИЯ**  
**«ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ**  
**«НОВЫЙ ГОРИЗОНТ»**

на 2023 г. - 2026 гг.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по  
труду  
Регистрационный № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

2023 год

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор Областного государственного автономного учреждения социального обслуживания «Психоневрологический интернат «Новый горизонт» является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключенным между Работниками Областного государственного автономного учреждения социального обслуживания «Психоневрологический интернат «Новый горизонт» и ОГАУСО ПНИ «Новый горизонт» (далее – Работодатель, Учреждение) в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (далее - трудовое законодательство).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

**Работодатель** - Областное государственное автономное учреждение социального обслуживания «Психоневрологический интернат «Новый горизонт» (далее по тексту – учреждение), в лице директора Фелеловой Светланы Александровны, действующего на основании Устава,

**Работники ОГАУСО ПНИ «Новый горизонт»**, представленные Первичной профсоюзной организацией Областного союза «Федерация профсоюзов Ульяновской области», действующих на основании Устава и Общего положения о первичных организациях Профсоюза в лице её выборных органов – Первичной профсоюзной организации в лице её председателя (далее по тексту - ППО).

1.2. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- регулирования социально-трудовых отношений, максимально способствующих стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации;
- установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.3. Работодатель и Работники признают ППО ОГАУСО ПНИ «Новый горизонт» единственным представителем интересов Работников - членов ППО, а при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров и в других случаях, установленных трудовым законодательством, интересы всех Работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников организации, включая работников ППО.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.6. Работодатель обязуется информировать Работников, их представителей о результатах финансово-экономической деятельности работодателя и о выполнении коллективного договора по итогам работы не реже двух раз в год: за полугодие и год.

1.7. Работодатель обязуется, в течение 3-х дней после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора, изменений и (или) дополнений к нему всех Работников Учреждения, а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать доступность и гласность содержания, выполнения условий коллективного договора (путём проведения собраний, отчётов должностных лиц, через информационные стенды и др.) (ст. 68 ТК РФ).

Если вступление в силу коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему, его отдельных положений) способно повлечь изменение определённых сторонами условий трудовых договоров с работниками (работником), работодатель обязан ознакомить работников с такими изменениями не позднее, чем за 2 месяца до их введения, если иные сроки не установлены трудовым законодательством.

1.8. Для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению, дополнению и (или) изменению коллективного договора и контроля его выполнения образуется комиссия, деятельность которой осуществляется в соответствии с положениями «О Комиссии по

ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора” и “О порядке ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора (внесению изменений и (или) дополнений)”.

В состав комиссии со стороны Работников могут включаться представители вышестоящей профсоюзной организации.

1.9. Коллективный договор заключается на срок действия с 2023 г. по 2026 г. и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.10. Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в течение семи дней со дня его подписания. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности, повышение качества оказываемых услуг, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда. В этих целях:

### **2.1. Работодатель обязуется:**

2.1.1. Добиваться стабильной деятельности организации, повышения культуры производства, дисциплины труда, уровня оплаты труда Работников, их профессионализма, не допускать случаев снижения размера оплаты труда, тарифных ставок (окладов) ниже установленных.

2.1.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.1.4. Обеспечивать Работников необходимыми материалами, инструментами, иными средствами и предметами, необходимыми для выполнения работы надлежащего качества.

2.1.5. Создавать условия для роста производительности труда и освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.1.6. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.

2.1.7. Обеспечить подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование работников.

2.1.8. Представлять ППО бесплатно необходимую информацию:

- для ведения коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса от ППО;

- для контроля выполнения коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса от ППО;

- по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- о предстоящей реорганизации, ликвидации, изменении подведомственности, изменении структуры, передачи подразделений, имущества в аренду, доверительное управление и т.д. не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, если иной срок не установлен трудовым законодательством;

- о введении технологических изменений, которые повлекут за собой изменение условий труда работников, в срок не позднее, чем за два месяца;

- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;

- об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- о результатах производственно - хозяйственной деятельности, инвестиционной политики;

- об изменении показателей развития, норм и нормативов, технологий и т.п.;

- о назначении (заключении трудовых договоров) и прекращении трудовых договоров с руководителями и заместителями руководителя учреждения, его подразделений;

- о предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца;

- о предстоящем высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

- по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, учредительными документами работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.1.9. Содействовать инициативе работников в части создания первичных профсоюзных организаций, создавать условия, обеспечивающие деятельность ППО в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.1.10. Учитывать мнение ППО или согласовывать с ним проекты текущих и перспективных планов и программ Работодателя.

2.1.11. Своевременно выполнять предписания органов государственного контроля (надзора), представления соответствующих правовых и технических инспекций (инспекторов) труда профсоюзов по устранению нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.1.12. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении учреждением, в формах:

- учёта мнения ППО или согласования с ППО локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором (ч. 2, 3 ст. 8 ТК РФ);

- обязательного участия ППО в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя и высвобождением работников;

- проведения с ППО консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и законные интересы работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате работников, ее индексации и т.д.;

- обсуждения с ППО вопросов о работе учреждения, внесения предложений по её совершенствованию;

- обсуждения с ППО планов социально-экономического развития;

- участия Работников (их уполномоченных представителей) в ведении коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора, его принятию и изменению и (или) дополнению, в том числе посредством участия в принятии коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему) на общем собрании работников;

- в иных формах, определённых трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в том числе:

- участие председателя ППО в оперативных совещаниях, распределении премий, согласовании назначения на должность руководителей, и т.д.

2.1.13. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права работников.

## **2.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

2.2.1. Способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием, совместно с Работодателем, экономического трудового соревнования Работников, повышением эффективности их труда.

2.2.2. Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.2.3. Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с Работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем.

2.2.4. Добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих трудовому законодательству, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам Работодателя.

2.2.5. Осуществлять контроль по соблюдению Работодателем и его представителями трудового законодательства, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений.

2.2.6. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

2.2.8. Способствовать доведению Работодателем до Работников полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.2.9. Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению учреждения, разработке текущих и перспективных планов.

2.2.10. В случае задержки выплаты заработной платы работникам принимать меры по принудительному взысканию задолженности по заработной плате через комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) Работодателя или в судебном порядке.

Инициировать создание КТС Работодателя, с утверждением ППО кандидатур представителей Работников в КТС с последующим их утверждением на общем собрании работников.

2.2.11. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда профсоюзный контроль по соблюдению трудового законодательства, в том числе, контроль по соблюдению правил охраны труда и окружающей среды.

2.2.12. Добиваться роста реальной заработной платы. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

2.2.13. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

### **2.3. Работники обязуются:**

2.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.3.3. Выполнять установленные нормы труда.

2.3.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других работников.

2.3.5. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю.

2.3.6. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя).

2.3.7. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

### **2.4. Работодатель имеет право:**

2.4.1. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.4.2. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.4.3. Принимать локальные нормативные акты.

2.4.4. Создавать объединения работодателей, вступать в них в целях представительства и защиты своих прав.

2.4.5. Иметь другие права в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.5. В соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором, Уставом отраслевого профсоюза **ППО имеет право:**

2.5.1. Получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам;

2.5.2. Свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.5.3. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам-членам ППО.

### **2.6. Работник имеет право на:**

- 2.6.1. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.
- 2.6.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.
- 2.6.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями.
- 2.6.4. Своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.
- 2.6.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков.
- 2.6.6. Полную, достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.
- 2.6.7. На подготовку и дополнительное профессиональное образование.
- 2.6.8. Участие в управлении учреждением, в том числе через своих представителей в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями и уставом Работодателя формах.
- 2.6.9. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод, законных интересов.
- 2.6.10. Возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
- 2.6.11. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через ППО, а также на информацию о выполнении коллективного договора.
- 2.6.12. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещёнными законом.
- 2.6.13. Внесение предложений по совершенствованию и рационализации производственного процесса, по улучшению качества оказания услуг.
- 2.6.14. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

- 3.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными Работодателем с учётом мнения или по согласованию с ППО, а также графиками сменности (дежурств), составленными с учётом мнения ППО. Графики сменности (дежурств) доводятся до сведения Работников **не менее чем за 1 (один) месяц** до их введения в действие (ст.ст.100, 103 и 190 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).
- 3.3. Коллективным договором, а также при наличии письменного согласия Работника, оформленного путём заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены), установленной для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени:
- при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;
- 3.4. Единый режим труда и отдыха в течение рабочего дня предусматривает:
- начало рабочего дня Работников – 08 часов 00 минут;
  - окончание рабочего дня Работников – 17 часов 00 минут;
  - перерыв для отдыха и питания устанавливается с 12.00 до 13.00 часов;
- В течение рабочего дня через 4 часа после начала работы Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более **1 (одного) часа и не менее 30 минут**, в рабочее время не включается.
- Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются

правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

3.5. В структурных подразделениях Учреждения, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени для определенной категории Работников, **а именно:** сторожей (вахтёров), медицинского персонала, операторов котельной (газовой), работников пищеблока, - вводится суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности.

Для лиц, работающих в сменном режиме и по графику, перерыв для отдыха и питания устанавливается Работодателем и согласовывается с ППО. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Данное время подлежит оплате Работодателем.

Для указанных категорий работников вводится суммированный учёт рабочего времени, продолжительность учётного периода – год.

3.6. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (Трудовой кодекс РФ, Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

3.7. Работодатель ведёт учёт рабочего времени и принимает все меры к тому, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период не превышала нормального числа рабочих часов.

3.8. Сокращение продолжительности рабочего времени, предусмотренное законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором, устанавливается без уменьшения размера оплаты труда (**приложение № 3**).

3.9. К работе в ночное время (с 22 часов до 06 часов) Работники допускаются с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (ст. 96 ТК РФ).

3.10. Привлечение к сверхурочной работе – работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для Работника (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, - производится Работодателем в случаях и на условиях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия Работника и с учетом мнения ППО. Работодатель обязуется обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым Работником.

3.11. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ. Стороны установили, что безусловное право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, для которых эти вопросы решены законодательством, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность (ст.93 ТК РФ).

Работодатель обязуется в недельный срок установить запрашиваемый заявителем режим неполного рабочего времени (рабочего дня или рабочей недели). Применение такого режима не влечёт каких-либо ограничений прав Работника при определении продолжительности отпуска, исчислении трудового стажа и прочем. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному Работником времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю также по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

## 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. **Время отдыха** - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, и которое он может использовать по своему усмотрению. Всем Работникам предоставляются выходные дни, как правило, подряд (еженедельный непрерывный отдых) - суббота и воскресенье (ст.111 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.3. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы (в ред. Федерального закона от 23.04.2012 N 35-ФЗ);
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

4.4. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя и с письменного согласия Работников в исключительных случаях, перечисленных в ст. 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения ППО.

4.5. Работникам учреждения за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в одинарном размере часовой ставки за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни - если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в двойном размере часовой ставки за каждый час работы - если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производить оплату в не менее, чем в двойном размере, с учётом компенсационных и стимулирующих выплат, то есть наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада за день или час работы) должны входить все компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.6. Стороны договорились, что в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом специфики работы организации может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных производственных вопросов. К дежурству привлекаются только руководитель, специалисты и руководители структурных подразделений, по графику, согласованному с ППО, не чаще 1 раза в месяц. Дежурство работников компенсируется не менее чем двойной оплатой либо, по желанию Работника, предоставлением другого дня отдыха той же продолжительности (ст. 153 ТК РФ), который он может использовать в течение месяца либо присоединить к ежегодному отпуску.

4.7. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается **на 1 (один) час**. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день в соответствии с графиками, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращённого рабочего времени.

4.8. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

4.9. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск



продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (гл. 19 ТК РФ).

4.10. График ежегодных отпусков утверждается Работодателем не позднее, чем за **2 (две) недели** до окончания календарного года, и доводится до сведения Работников. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом одна из его частей должна быть не менее 14 календарных дней.

4.11. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком очередности предоставления отпусков. Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

Работник имеет право на предоставление ему отпуска в период нахождения супруги в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в учреждении (ст.123 ТК РФ).

Работник имеет право на предоставление ему по желанию отпуска продолжительностью не более 14 (четырнадцати) дней одновременно с отпуском супруга.

Также работник имеет право на предоставление ему по желанию отпуска одновременно с отпуском супруга, являющегося военнослужащим (п.11 ст.11 ФЗ «О статусе военнослужащих» от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ)», а также супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

Оплата отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшествующих отпуску и выплачивается не позднее, чем за 3 (три) календарных дня до начала отпуска.

4.12. 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. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

4.13. Запрещается не предоставление и не использование ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.14. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или переносе ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.15. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях, за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым Кодексом.

4.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения

также считается последний день отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

4.17. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней. Не допускается установление условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими Работниками.

4.18. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день и согласно проведенной в учреждении специальной оценке условий труда.

4.19. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (также ребенка-инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласованию с ППО, ежегодные отпуска предоставляются в летнее или другое удобное для них время, а отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 3х - 4х недель – в период, когда позволяют производственные условия.

4.20. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока выдаваемой санаторной путевки.

4.21. Согласно статье 124 ТК РФ, ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4.22. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора либо с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст. 116 ТК РФ).

Согласно статье 117 ТК РФ, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется также работникам, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой статьи 117 ТК РФ, составляет 7 календарных дней.

4.23. В соответствии с ч. 4 ст. 117 ТК РФ часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, превышающая минимальную продолжительность данного отпуска (**7 календарных дней**), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией. Замена денежной компенсацией части дополнительного отпуска, превышающего 7 календарных дней, допускается только с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору.

Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством Российской Федерации и в соответствии с результатами специальной оценки условий труда (**приложение № 2**).

4.24. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

1) в соответствии со статьей 119 ТК РФ, работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере:

**- 7 (семь) календарных дней** – директору;

2) работникам при отсутствии больничного листа в течение года - **3 (три) календарных дня**;

3) за непосредственную работу с получателями социальных услуг - воспитателю, культорганизатору, инструктору по адаптивной физической культуре, инструктору производственного обучения массовых профессий, психологу, специалисту по социальной работе, методисту - **5 (пять) календарных дней**;

4) работникам, являющимся добровольными пожарными Ульяновской области - **3 (три) календарных дня**.

5) **3 (три) календарных дня** - начальнику хозяйственного отдела, водителю, слесарю домовых санитарно-технических систем и оборудования, электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования, заместителю директора, начальнику котельной (газовой), рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, главному бухгалтеру.

Также, Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы:

- донорам – **1 (один) день** после каждого дня сдачи крови и её компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы (ст. 186 ТК РФ).

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

4.25. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.26. Беременные женщины, на основании их заявления, освобождаются от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением заработной платы.

## 5. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников учреждения (далее - Положение), которое утверждается локальным актом учреждения, за выполнение должностных обязанностей, предусмотренных

условиями трудового договора. Все возникающие вопросы по оплате труда, которые не урегулированы Положением и настоящим коллективным договором, решаются путём предварительных переговоров с ППО.

5.3. Работодатель предоставляет по запросу ППО необходимую информацию о размере и расходовании фонда оплаты труда, информирует ППО о проектах приказов, других локальных нормативных актов, устанавливающих или изменяющих системы оплаты труда, компенсирующие и стимулирующие выплаты Работникам. При этом заявления (жалобы) Работников – членов ППО по вопросам оплаты труда, рассматриваются Работодателем с участием представителя ППО.

5.4. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного должностного оклада по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством и иными нормативными актами, соглашениями, настоящим коллективным договором компенсационных выплат, но в любом случае не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения по Ульяновской области в соответствии с областным трехсторонним соглашением.

5.5. Оплата труда руководителей подразделений и служб, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов. У каждого конкретного работника размер должностного оклада не может быть ниже предусмотренного схемой должностных окладов, предусмотренной в Положении. Оплата труда рабочих производится в соответствии с присвоенными им квалификационными разрядами (ст.143 Трудового кодекса Российской Федерации). Оплата труда работников - сменщиков производится исходя из должностных окладов.

Присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов рабочим и тарификация работ проводится в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждённым постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 31.01.1985 с последующими дополнениями и изменениями, а также в соответствии с профстандартами.

Повышение квалификационных разрядов, уровня оплаты труда в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, индексации, связанной с повышением потребительских цен, не может являться основанием для замены и пересмотра норм труда.

Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда.

5.6. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 (два) месяца.

5.7. Конкретный размер доплаты каждому Работнику определяется соглашением сторон трудового договора (ст.149 Трудового кодекса Российской Федерации). Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате.

5.8. Работодатель вправе устанавливать отдельным Работникам надбавки к должностным окладам за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность полученного задания, в связи с разделением рабочего дня (смены) на части, за ненормированный рабочий день и т.д. по согласованию с ППО. Размеры надбавок определяются Работодателем (ст.149 Трудового кодекса Российской Федерации).

#### 5.9. Работодатель обязуется:

- осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с настоящим коллективным договором (ст.134 Трудового кодекса Российской Федерации).

- выплачивать Работникам надбавки за стаж работы в учреждении.

- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки:

за первую половину месяца – **20 числа**;

за вторую половину месяца – **5 числа следующего месяца** окончательный расчет. При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

- выдавать Работникам расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за день до выдачи заработной платы, а также о перечисленных страховых взносах в

Социальный фонд РФ. Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения или по согласованию с ППО;

- производить доплату за каждый час работы в ночное время в размере 20 % тарифной ставки (оклада);

- оплачивать сверхурочную работу (оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере). По желанию Работника, за сверхурочную работу, предоставлять ему дополнительное время отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно;

- оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день:

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если их работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или двойной часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;

- при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей по вине Работодателя, оплата труда производится в размере средней заработной платы Работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;

- оплачивать время простоя по вине Работодателя в размере средней заработной платы Работника;

- оплачивать время простоя, не зависящего от Работника и Работодателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), рассчитанного пропорционально времени простоя.

Размер выплаты заработной платы за первую половину месяца устанавливается пропорционально отработанному времени.

Заработная плата выплачивается Работнику в месте выполнения работы путём перечисления безналичных денежных средств на личный банковский счёт Работника.

Работникам, которые выполняют задание Работодателя вне места постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке, производят работы на территории другой организации и т.п.) Работодатель обязуется своевременно перечислять заработную плату используемым для этих целей каналам связи за счёт учреждения.

5.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.11. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в соответствии с нормой ст. 236 ТК РФ. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (часть 8 статьи 136 ТК РФ).

5.12. При переводе Работника на другую работу в связи с повреждением здоровья (профессиональным заболеванием, увечьем) по вине Работодателя Работнику выплачивается разница между прежней месячной заработной платой и заработком на новой работе.

5.13. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам Учреждения выплачивается в те же сроки, что и всем Работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда Работников. При наличии на банковских счетах денежных средств, сумма которых недостаточна для удовлетворения всех требований, предъявляемых к счету, Работодатель обеспечивает очередность расчетов с работниками по заработной плате в соответствии с нормами статьи 64 Гражданского кодекса Российской Федерации.

5.14. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового Кодекса.

5.15. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

5.16. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником, во всяком случае, должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

5.17. Ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб, в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

5.18. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

5.19. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

5.20. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

5.21. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы Работникам, получающим оклад (должностной оклад).

5.22. Работникам учреждения выплачивается материальная помощь и единовременные поощрения в соответствии с настоящим коллективным договором, положением об отраслевой системе оплаты труда и действующим законодательством.

5.23. Возмещать работникам, направленным в служебную командировку:

- расходы по проезду до места командировки и обратно;
- расходы по найму жилого помещения в соответствии с фактическими затратами, подтвержденными документально;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные) за каждый день нахождения в служебной командировке.

5.24. Все разовые выплаты производить только вместе с заработной платой за первую и вторую половины месяца, в зависимости от времени сдачи документов в бухгалтерию.

Безотлагательно производить следующие выплаты:

- заработная плата при увольнении;
- материальную помощь в случае смерти работника, а также в случае смерти близкого родственника работника (отец, мать, дети, брат, сестра) - в пределах фонда заработной платы.

## 6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, а также трудовым договором, заключённым в письменной форме. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством, а также отраслевым и региональным соглашениями, настоящим коллективным договором. Все вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата Работников, рассматриваются предварительно с участием ППО.

6.2. Работникам, проходящим подготовку, Работодатель создаёт необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством (ст.196 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.3. В случае принятия Учредителем решения о ликвидации Учреждения, сокращении численности (штата) Работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель **не позднее, чем за два месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщает об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного Работника; а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников учреждения может привести к массовому увольнению Работников, - **не позднее, чем за три месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий (ТК РФ).

6.4. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Работодателя, сокращением численности или штата, изменениями определенных сторонами трудового договора, Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

Работодатель обязуется производить при необходимости сокращение численности Работников по возможности за счёт ликвидации вакансий, увольнения временных, сезонных работников.

Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а также **помимо лиц, указанных в трудовом законодательстве**, при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе имеют также:

- 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);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- инвалиды детства, если по состоянию здоровья они могут продолжать работу.

Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие открывшихся в течение года у Работодателя вакансии и тем самым, - право на возвращение к Работодателю.

6.5. Беременные женщины и женщины, воспитывающие детей до 3 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения. В этом случае Работодатель (или правопреемник Работодателя) обязан принять меры по их трудоустройству в другой организации по

прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учётом пожеланий уволенного и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

Расторжение трудового договора без принятия указанных мер не допускается.

6.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы, с сохранением среднего заработка.

6.7. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Необходимость подготовки Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для нужд организации определяет Работодатель. Подготовка Работников и дополнительное профессиональное образование Работников осуществляется Работодателем согласно плану.

6.8. Увольнение Работников, являющихся членами ППО, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения ППО в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

6.9. При проведении аттестации Работников в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель ППО.

6.10. Порядок приёма и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания и другое регулируются правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися приложением к настоящему коллективному договору (ст.190 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.11. Работодатель обязан создавать Работникам условия, необходимые для соблюдения дисциплины труда, в том числе обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; обеспечивать бытовые нужды Работников и т.д. Работодатель не вправе привлекать к дисциплинарной ответственности Работника (при установлении причины дисциплинарного проступка) в случае, если оно не обеспечило Работнику необходимые условия для исполнения трудовых обязанностей.

6.12. Работодатель поощряет Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в виде объявления благодарности, премирования, награждения ценным подарком, почётной грамотой и т.д. (ст.191 Трудового кодекса Российской Федерации).

## **7. ОХРАНА ТРУДА, ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия работника.

7.2. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении.

7.3. Ответственность за состояние условий и охраны труда в Учреждении несёт Работодатель. В целях обеспечения каждого работника здоровыми и безопасными условиями труда, соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля их выполнения

### **Работодатель обязан:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;



- осуществлять повышенный размер оплаты труда согласно результатам специальной оценки условий труда (**Приложение № 5**);
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для разработки соглашения по улучшению условий и охраны труда и контроля его выполнения;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах в ППО;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

#### **7.4. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

#### **7.5. Работодатель обязан обеспечить:**

- безопасность Работников при выполнении трудовых обязанностей;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, 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.
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим при выполнении трудовых обязанностей, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда;
- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных периодических в течение трудовой деятельности медицинских осмотров (обследований);
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск представителей ППО для проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные сроки;
- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудовым кодексом РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.6. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, согласно проведенной в учреждении специальной оценке условий труда, предоставляется право на получение молока или равноценных пищевых продуктов (**приложение № 4**). В соответствии со статьей 222 Трудового кодекса РФ выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентом стоимости молока.

7.7. Для обеспечения безопасных условий труда и охраны труда **Работники обязаны:**

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим 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 в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

7.8.1. **Работники имеют право на:**

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от Работодателя о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами профсоюзного контроля соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в профессиональные союзы, их объединения по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ними несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);
- компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.9. Для организации совместных действий Работодателя, ППО и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников, по инициативе Работодателя или ППО создается комиссия по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители Работодателя и ППО. Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование их о результатах указанных проверок.

7.10. Руководитель Учреждения, а также все работники, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в установленном порядке. Для всех поступающих на работу лиц, а также для Работников, переводимых на другую работу, Работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.11. Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

7.12. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля их выполнения в учреждении введена должность специалиста по охране труда.

## **8. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ**

8.1. **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.

8.2. 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 работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

8.3. 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.
- 8.4. 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 настоящей главой.
- 8.5. 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.
- 8.6. По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.
- 8.7. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 Трудового Кодекса, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.
- 8.8. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.
- 8.9. Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 Трудового Кодекса, может осуществляться путем обмена электронными документами.
- 8.10. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).
- 8.11. Взаимодействие дистанционного Работника и Работодателя осуществляется путём обмена электронными документами без использования электронной цифровой подписи.
- 8.12. Подтверждение получения электронного документа при взаимодействии с дистанционным Работником осуществляется способом, аналогичное способу отправления (электронным уведомлением о получении электронного документа) в срок не более двух часов с момента отправки электронного документа адресату.
- 8.13. При взаимодействии дистанционного Работника и Работодателя путём обмена информацией SMS-сообщениями, такое сообщение в подтверждении получения не нуждается, и считается полученным непосредственно при доставке оператором связи.
- 8.14. Передача результатов работы от дистанционного Работника Работодателю осуществляется путём направления электронного документа без использования электронной цифровой подписи. Подтверждение получения результатов работы осуществляется способом, аналогичным способу отправления (электронным уведомлением о получении электронного документа) в срок не более двух часов с момента отправки результатов работы Работодателю.
- 8.15. На заявительной основе Работник вправе запросить компенсацию (возмещения расходов) принадлежащего ему (арендованного им) оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и других средств в размере, согласованном с Работодателем.

## **9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ**

9.1. Работодатель обязуется:

- возмещать работникам расходы, связанные со служебными командировками:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

9.2. Работникам учреждения могут выплачиваться единовременные выплаты в пределах образовавшейся экономии средств в фонде оплаты труда работников, размер которых не может превышать размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работникам учреждения:

- в связи с профессиональным праздником (8 июня – День социального работника);
- праздничными днями (под праздничными днями понимается 23 февраля - День защитника Отечества, 8 марта - Международный женский день);
- юбилейными датами (женщины - 55 лет со дня рождения, мужчины - 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет);
- награждением государственными наградами, наградами Ульяновской области или ведомственными знаками отличия за заслуги в труде, а также в связи с обеспечением достижения высоких результатов независимой оценки качества оказания услуг.

9.3. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

- со смертью близких родственников (родители, супруг (а), дети, усыновитель, усыновленные);
- тяжёлого заболевания, требующего продолжительного и (или) дорогостоящего лечения.

Указанные выплаты производятся в размере не более оклада (должностного оклада) на основании заявления работника при предоставлении соответствующих наступившему случаю документов в пределах образовавшейся экономии средств в фонде оплаты труда работников.

9.4. Работодатель может предоставлять Работникам по личному письменному заявлению с разрешения руководителя учреждения, при возникновении указанных ниже обстоятельств семейного или личного характера, дополнительный оплачиваемый отпуск (*ст. 116 ТК РФ*) в связи:

- с вступлением в брак Работника (детей работника) - **3 календарных дня**;
- рождения в семье Работника ребенка - **1 календарный день**;
- с призывом в ряды Вооруженных Сил членов семьи - **1 календарный день**;
- со смертью близких родственников (родители, супруг (а), дети, усыновитель, усыновленные) – **3 календарных дней**;
- матерям (одиноким отцам), направляющим детей – школьников в первый класс (школьников начальных (1-5) классов) - **1 день** (первый день учебного года).

Также по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (*ст.ст.128, 263 ТК РФ*) работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

9.5. 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 (*ст.185.1 ТК РФ*).

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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 два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

9.6. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

9.7. ППО обязуется:

- добиваться от Работодателя предоставления ежемесячной информации о перечислении страховых взносов в Социальный фонд РФ;
- активно осуществлять контроль расходования средств, периодически информировать об этом Работников;
- осуществлять контроль обеспечения сохранности архивных документов Учреждения по личному составу;
- принимать активное участие по пенсионным вопросам в целях оказания практической помощи в реализации пенсионных прав работников.

## **10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

10.1. ППО обязуется:

- способствовать соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;
- представлять и защищать права и интересы членов ППО по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в ППО в соответствии с полномочиями, предусмотренными законодательством Российской Федерации, Уставом, Общим положением о первичной профсоюзной организации.
- представлять и защищать интересы Работников, не являющихся членами ППО, но уплачивающих первичной профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией, перед Работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров;
- вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;
- контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора, добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, Соглашениям, принятым локальных нормативных актов без необходимого согласования с ППО;
- представлять интересы членов ППО при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;
- осуществлять контроль соблюдения действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников;
- осуществлять контроль выполнения мероприятий по повышению квалификации Работников организации;
- добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- обеспечивать избрание и эффективную работу уполномоченных лиц по охране труда, участие в комитете (комиссии) по охране труда представителей ППО;
- осуществлять контроль выдачи Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда сертифицированной спецодежды и обуви;
- осуществлять контроль соблюдения Работодателем законодательства об охране труда Российской Федерации в организации. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, требовать от Работодателя устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы;
- готовить предложения, направленные на улучшение условий, охраны труда и здоровья Работников в Учреждении;
- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей;

- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;
  - оказывать необходимую консультационную помощь членам ППО в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда Российской Федерации;
  - осуществлять контроль соблюдения Работодателем графиков профилактических и периодических осмотров и диспансеризации Работников организации;
  - контролировать обязательность прохождения предварительного медицинского осмотра при заключении Работодателем трудового договора с молодыми Работниками, не достигшими совершеннолетия;
  - обеспечивать контроль соблюдения Работодателем социально-трудовых прав и гарантий, установленных для работающей молодежи законодательством Российской Федерации, Соглашениями и настоящим коллективным договором;
  - проводить работу по вовлечению молодых людей в члены ППО;
  - информировать молодых Работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;
  - обеспечивать контроль соблюдения прав Работников на обязательное социальное страхование;
  - осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в пенсионный фонд, фонд медицинского и социального страхования;
  - осуществлять в составе комиссии по социальному страхованию учет Работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и отдыхе, сбор заявок и распределение путевок Работникам;
  - выделять средства для оказания материальной помощи членам ППО в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания;
  - способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
  - организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей, осуществлять эффективное использование средств, направляемых на эти цели в соответствии с утвержденной сметой.
  - вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по возникающим социально-трудовым вопросам;
  - требовать привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда Российской Федерации;
- 10.2. В период действия коллективного договора при его выполнении ППО не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

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

11.1. Работодатель и ППО строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства в сфере труда, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

11.2. Работодатель создаёт условия для осуществления деятельности ППО (*ст. 377 ТК РФ*).

11.3. Работодатель рассматривает обращение ППО о нарушении руководителем структурного подразделения Учреждения, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, принимает меры по его устранению.

**11.4. Работодатель обязуется:**

- соблюдать права ППО и её выборных органов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором, соглашениями (*глава 58 ТК РФ*).
- не препятствовать представителям ППО посещать рабочие места, на которых работают члены ППО, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о

профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашений (*ст. 370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”*).

- представлять ППО по её запросу не позднее двух недель со дня получения запроса бесплатно полную и достоверную информацию, предусмотренную ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором, соглашениями, в том числе по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

- необходимым для ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- непосредственно затрагивающим интересы работников (*статьи 22, 37, 51, 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”*).

- безвозмездно предоставлять ППО помещения для работы, а также для проведения заседаний, собраний, хранения документов; предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте; предоставлять ППО в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи (телефон, телефакс, электронную почту и т.п.) и оргтехники.

- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности ППО. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем.

- производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать подпиской на периодическую печать, расходными материалами, печатание и тиражирование информационных материалов, необходимых для работы ППО, не ограничивать пользование внутренними средствами радиовещания (*ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”*).

- предоставлять председателю ППО возможность участия в работе коллегиального руководящего органа организации с правом голоса (*ст. 53 ТК РФ*).

- расследовать и учитывать все несчастные случаи, происшедшие с освобождёнными, штатными и не освобождёнными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей.

- сохранять действующий порядок безналичной уплаты членами ППО членских профсоюзных взносов. Работодатель обязуется ежемесячно и бесплатно одновременно с выплатой заработной платы Работникам, перечислять членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников в размере 1 % из заработной платы, и их перечисление ППО через бухгалтерию Работодателя и на расчётный счёт вышестоящей профсоюзной организации от общей суммы начисленных профсоюзных взносов.

- гарантировать права на труд Работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобождённым от основной работы (*ст. 374 ТК РФ*), освобождённым профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (*ст. 375 ТК РФ*), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (*ст. 376 ТК РФ*).

- предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобождённым от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов, комиссии по трудовым спорам для проведения соответствующей общественной работы с сохранением среднего заработка за счёт Работодателя:

председателю ППО;

его заместителю;

членам комиссии по трудовым спорам;

членам вышестоящих профсоюзных органов.

- освобождать от основной работы с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя членов профсоюзных органов, представителей ППО в комиссиях на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утверждёнными профсоюзными органами.



- освобождать членов профсоюзных органов, не освобождённых от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя.

11.5. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.6. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборов полномочий.

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на **3 (три) года** и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ).

12.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем, при реорганизации в форме преобразования.

12.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

12.4. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

12.5. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

12.6. В случае пересмотра норм законодательства Российской Федерации в сторону снижения прав и гарантий Работников в период действия настоящего коллективного

договора, Стороны обязуются применять нормы, содержащиеся в коллективном договоре.

12.7. Расторжение коллективного договора в одностороннем порядке не допускается.

12.8. Трудовые споры между Работником и Работодателем рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

12.9. Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо Работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то Работники или их представители вправе организовать забастовку. За время участия в забастовке Работникам производятся компенсационные выплаты в размере не ниже двух третей средней заработной платы. Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с её проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу, оплата простоя производится в размере не ниже двух третей средней заработной платы.

12.10. Лица, участвующие в переговорах и примирительных процедурах в качестве представителей сторон, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счёт Работодателя на срок не более 3 месяцев в году.

12.11. Итоги выполнения коллективного договора за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании (конференции) Работников. С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие коллективный договор. Отчету должна предшествовать проверка хода выполнения коллективного договора. По результатам проверки составляется акт. За нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору представители Работодателя могут привлекаться к ответственности в соответствии со ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации «Об административных правонарушениях», ППО – в соответствии с Уставом ППО и Общим положением о первичной профсоюзной организации. Должностные лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля выполнения коллективного договора,

привлекаются к ответственности в установленном законом порядке (ст. 54 ТК РФ, ст. 5.29 Кодекса Российской Федерации «Об административных правонарушениях»).

12.12. За невыполнение обязательств, принятых ППО, виновные в том члены ППО несут ответственность в соответствии с Уставом Профсоюза и Общим положением о первичных профсоюзных организациях.

---

**ПРИЛОЖЕНИЯ:**

1. Правила внутреннего распорядка.
2. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск
3. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочей недели.
4. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа на которых даёт право на получение молока или равноценных пищевых продуктов
5. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на повышенный размер оплаты труда

**ПРАВИЛА**  
**внутреннего трудового распорядка**  
**Областного государственного автономного**  
**учреждения социального обслуживания**  
**«Психоневрологический интернат**  
**«Новый горизонт»**  
**(НОВАЯ РЕДАКЦИЯ)**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящие правила регулируют трудовой распорядок в ОГАУСО ПНИ «Новый горизонт» (далее – учреждение), порядок приема и увольнения работников, основные обязанности сотрудников и администрации, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения и взыскания за нарушение трудовой дисциплины.

1.2. Трудовой коллектив учреждения составляют все граждане, работающие постоянно в учреждении.

1.3. В административно-распорядительной деятельности учреждения руководствуются общим Законодательством РФ, нормативными и распорядительными документами Правительства РФ, администрации области, приказами и распоряжениями Министерства социального развития Ульяновской области.

1.4. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников ОГАУСО ПНИ «Новый горизонт».

1.5. В настоящих Правилах используются следующие понятия:

«**Работодатель**» - Областное государственное автономное учреждение социального обслуживания «Психоневрологический интернат «Новый горизонт»;

«**Работник**» - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании эффективного (трудового) контракта и на иных основаниях, предусмотренных [ст. 16](#) ТК РФ;

«**Дисциплина труда**» - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым [кодексом](#) РФ, иными законами, кодекса этики и служебного поведения работников учреждений социального обслуживания, эффективным контрактом, локальными нормативными актами Работодателя.

«**Эффективный (трудовой) контракт**» - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

1.6. Изменения и дополнения к настоящим Правилам разрабатываются и утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.7. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в эффективных контрактах и должностных инструкциях, являющихся неотъемлемой частью трудовых договоров.

## 2. Порядок приёма, перевода и увольнения

2.1. Прием на работу в учреждение производится на основании заключенного трудового договора.

2.2. **Трудовой договор** - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.3. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

2.4. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2.5. При заключении трудового договора работник предоставляет работодателю:  
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (электронная трудовая книжка) ([статья 66.1](#) Трудового Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые (в ред. Федерального закона [от 16.12.2019 N 439-ФЗ](#));

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (в ред. Федерального закона от 01.04.2019 N 48-ФЗ);
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с трудовым законодательством, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (в ред. Федерального закона от 23.12.2010 N 387-ФЗ);
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию (в ред. Федерального Закона от 04.06.2014 N 145-ФЗ)

2.6. С учетом специфики работы Учреждения, работник при заключении трудового договора предоставляет дополнительно:

- медицинскую книжку с пройденным предварительным медицинским осмотром.

2.7. Работник при заключении трудового договора может представлять дополнительные документы.

2.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем.

2.10. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

2.11. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

2.12. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.13. Прием на работу осуществляется, как правило, с прохождением испытательного срока. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя и заместителей руководителя, главного бухгалтера - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной

нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.14. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.15. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 Трудового Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.16. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.17. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу до его подписи руководителем визируется специалистом по кадрам, юрисконсульт, руководителем подразделения, в чье подчинение поступает работник, специалистом по охране труда и старшей медицинской сестрой. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.18. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.19. При поступлении сотрудника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

- ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить сотруднику его права и обязанности;
- ознакомить с настоящими Правилами и другими локальными нормативными актами;
- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда и по обязанности сохранения сведений, составляющих коммерческую тайну организации, и ответственности за ее разглашение или передачу другим лицам.

2.20. Прием на работу без соответствующих документов не допускается.

2.21. При наличии нескольких кандидатур на вакантную должность предпочтение в приеме на работу отдается гражданам, имеющим более высокие моральные и профессиональные качества, а так же имеющие положительную рекомендацию с предыдущего места работы.

2.22. Перед допуском к работе с работником проводится вводный инструктаж по технике безопасности, инструктаж по технике безопасности на рабочем месте и противопожарный инструктаж под роспись.

2.23. После оформления на работу в отделе кадров оформляется личное дело работника в течение пяти дней. В этот же срок в установленном порядке оформляется трудовая книжка работника.

2.24. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

2.25. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.29. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

2.26. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.27. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.28. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в статье Трудового кодекса. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.29. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.30. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

2.31. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (в ред. Федеральных законов от 30.11.2011 N 353-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ);

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на 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. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;



- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.32. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

2.33. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

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

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, письменно предупредив об этом работодателя за две недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении сотрудник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет. По договоренности между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут в срок, о котором просит работник.

Срочный трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника, по соглашению сторон и иным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

Прекращение трудового договора оформляется приказом по организации.

Днем увольнения считается последний день работы, за исключением случаев, когда сотрудник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы (должность).

2.35. В день увольнения работнику вручается трудовая книжка с внесением в нее записи о причине увольнения и после полного подписания обходного листа с ним производится окончательный расчет. Днем увольнения считается последний день работы.

2.36. Увольнение работников не прошедших испытательный срок, обжалованию и опротестованию не подлежит.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

2.37. Отказ предприятия в приеме на работу бывшего работника интерната, допустившего нарушения трудовой дисциплины и неудовлетворительное исполнение служебных обязанностей, не является его дискриминацией.

### **3. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников**

3.1. Учреждение в электронном виде ведет и предоставляет в Социальный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

3.2. Сотрудники Учреждения, которые отвечают за ведение и предоставление в указанных сведениях о трудовой деятельности работников, назначаются приказом директора. Указанные в приказе сотрудники должны быть ознакомлены с ним под подпись.

3.3. Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении — в день прекращения трудового договора.

3.4. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (генеральный директор);
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

3.5. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

## **4. Основные права и обязанности работников**

### **4.1. Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
  - возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### **4.2. Работник обязан:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);
- в случае ухода на больничный лист, сообщать об этом сразу непосредственному руководителю либо специалисту по кадрам.

4.3. Работники, занятые на рабочем месте в соответствии с графиком дежурств, которые обязаны неотлучно находиться на рабочем месте, не вправе покидать рабочее место самовольно без разрешения руководителя или структурного руководителя учреждения;

4.4. Работники не вправе передавать дежурство другому сотруднику без соответствующего заявления, согласованного со структурным руководителем и без подписи в соответствующем приказе.

4.5. Водитель обязан пройти предрейсовый медицинский осмотр на основании ст. 20 п.3.3.3. Федерального закона от 10.12.1995 года №196 «О безопасности дорожного движения», приказа Министерства транспорта РФ от 09.03.1995 года №27 «Об обеспечении безопасности дорожного движения в организации осуществления перевозки пассажиров и грузов» с отметкой в журнале и путевых листах.

4.6. Работники, находящиеся во время дежурства на объекте (газовая котельная) – операторы котельной, сторожа (вахтёры) – во время своего дежурства, обязаны не допускать посторонних лиц до объектов учреждения. За допуск посторонних лиц на территорию учреждения и его объекты дежурные работники несут дисциплинарную ответственность.

4.7. Операторы котельной, сторожа обязаны незамедлительно сообщать об аварийной (любой нестандартной) ситуации и обстановке дежурной медицинской сестре, непосредственному руководителю и руководителю учреждения.

## **5. Основные права и обязанности работодателя**

### **5.1. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ).

## **5.2. Работодатель обязан:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы, не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: за первую половину месяца – **20 числа**; за вторую половину месяца – **5 числа следующего месяца** окончательный расчет;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля их выполнения;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (в ред. Федерального закона от 18.07.2011 N 242-ФЗ)
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в Формах, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 28.12.2013 N 421-ФЗ).

## **6. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты**

6.1. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать общие требования, оговоренные в статье 86 ТК РФ.

6.2. Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований Трудового Кодекса и иных федеральных законов.

## **7. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя**

7.1. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
- доступ к медицинской документации, отражающей состояние их здоровья, с помощью медицинского работника по их выбору (в ред. Федерального закона от 25.11.2013 N 317-ФЗ) требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований Трудового Кодекса или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);
- требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;
- обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

7.2. Лица, виновные в нарушении положений законодательства Российской Федерации в области персональных данных при обработке персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

## **8. Рабочее время и его использование**

8.1. **Рабочее время** - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

8.2. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником в таблице учета рабочего времени. Учет рабочего времени административно-управленческого персонала ведет специалист по кадрам. Учет рабочего времени подразделений ведется руководителями подразделений.

8.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

8.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья;

- для работников, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

8.5. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ).

8.6. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ).

8.7. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок (в ред. Федерального закона от 18.06.2017 N 125-ФЗ)

8.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

8.9. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

8.10. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по их просьбе следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

8.11. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:  
при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов.

8.12. Коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с установленной продолжительностью ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ).

8.13. Для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени - 40- часовая неделя (административно - управленческий и обслуживающий персонал) устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;
- начало работы - 8-00
- перерыв на обед - 12-00 - 13-00. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.
- окончание работы - 17-00.

8.14. **Режим сменной работы среднему и младшему медицинскому персоналу** устанавливается в соответствии с графиком работы, утверждённым руководителем учреждения, а именно:

**корпус № 1:**

- продолжительность смены составляет 12 часов;
- время начала работы - 8.00,
- время окончания работы - 20.00;
- время начала работы - 20.00;
- время окончания работы - 08.00.
- перерыв для отдыха и питания – в течение рабочей смены продолжительностью 30 минут. Данный перерыв включается в рабочее время и оплачивается.

**Корпус № 2:**

- продолжительность смены среднего медицинского персонала составляет 24 часа, младшего медицинского персонала – 12 часов;
- время начала работы - 8.00,
- время окончания работы - 08.00 следующего дня;
- перерыв для отдыха и питания – в течение рабочей смены продолжительностью 30 минут. Данный перерыв включается в рабочее время и оплачивается.

8.15. **Сменный график работы персонала пищеблока** устанавливается в соответствии с графиком работы, утверждённым руководителем учреждения, а именно:

- продолжительность смены составляет 12 часов;
- время начала работы - 7.00,
- время окончания работы - 19.00;
- перерыв для отдыха и питания – в течение рабочей смены продолжительностью 30 минут. Данный перерыв включается в рабочее время и оплачивается.

8.16. В отдельных случаях, с учетом специфики учреждения, для отдельных работников работа организуется в соответствии с графиком сменности, утвержденным руководителем учреждения. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается. Продолжительность смены 24 часов.

8.17. **Режим сменной работы сторожам (вахтёрам)** устанавливается в соответствии с графиком работы, утверждённым руководителем учреждения, а именно:

- время начала работы - 07.30,
- время окончания работы - 07.30 следующего дня;
- перерыв для отдыха и питания – в течение рабочей смены продолжительностью 30 минут. Данный перерыв включается в рабочее время и оплачивается.

8.18. **Режим сменной работы операторам котельной (газовой)** устанавливается в соответствии с графиком работы, утверждённым руководителем учреждения, а именно:

- продолжительность смены составляет 24 часа;
- время начала работы - 8.00,
- время окончания работы - 08.00 следующего дня;
- перерыв для отдыха и питания – в течение рабочей смены продолжительностью 30 минут. Данный перерыв включается в рабочее время и оплачивается.

8.19. **Режим рабочего времени дворника** устанавливается следующим образом:

**1) в зимний период:**

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;
- начало работы - 07.00
- перерыв на обед – 11.00-12.00. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.
- окончание работы - 16.00

## **2) в летний период:**

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;
- начало работы - 06.00
- окончание работы - 15.00
- перерыв на обед – 10.00-11.00. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

### **8.20. Режим работы воспитателей:**

- пятидневная рабочая неделя в две смены с двумя смещенными выходными днями по графику, утверждённому руководителем учреждения;
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов.

8.21. В учреждении соблюдается установленная продолжительность рабочего времени за месяц. Согласно статье 104 ТК РФ, по условиям работы для отдельной категории работников, если не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в учреждении ведётся суммированный учёт рабочего времени, продолжительность рабочего времени за учётный период – 1 год. В связи с тем, что в учреждении система оплаты труда работников установлена в виде оклада (должностного оклада), заработная плата работников, кому установлен суммированный учёт рабочего времени, выплачивается следующим образом:

- при отработке всех смен по графику, работник получает должностной оклад полностью;
- если месяц отработан не полностью, заработная плата определяется путём умножения часовой тарифной ставки на количество часов, отработанных за месяц. Тарифная ставка определяется путём деления должностного оклада на нормативное количество часов в месяце.

8.22. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

8.23. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и приказом по учреждению.

8.24. Запрещается в рабочее время:

- отвлекать рабочих и служащих от их непосредственных обязанностей;
- созывать собрания, заседания и другие совещания по непроизводственным вопросам.

8.25. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать 4 часов в день.

8.26. Если работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

8.27. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

8.28. Не допускается работа по совместительству для следующих категорий лиц (ст. 282, 329 ТК РФ):

- не достигших 18-летнего возраста (на всех без исключения работах);
- лиц, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (если их основная работа связана с такими же условиями);
- работников, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств — на работах, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств;



- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.29. Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить сверхурочную работу;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

8.30. **Сверхурочная работа** - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

8.31. Работодатель обязан получить письменное согласие Работника на привлечение его к сверхурочной работе, где Работник может определить вид компенсации, а также время использования дополнительного времени отдыха при выборе работником именно этого вида компенсации. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 ч в течение двух дней подряд и 120 ч в год.

8.32. Работодатель вправе привлекать работника к сверхурочной работе без его согласия в случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные.

8.33. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

8.34. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

8.36. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов (ст. 96 ТК РФ). Продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

## 9. Время отдыха

9.1. **Время отдыха** - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

9.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

9.3. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

- 1) перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00, продолжительностью один час в течение рабочего дня;
- 2) два выходных дня - суббота, воскресенье;
- 3) Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:
  - 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
  - 7 января - Рождество Христово;
  - 23 февраля - День защитника Отечества;

- 8 марта - Международный женский день;
  - 1 мая - Праздник Весны и Труда;
  - 9 мая - День Победы;
  - 12 июня - День России;
  - 4 ноября - День народного единства (в ред. Федерального закона от 29.12.2004 N 201-ФЗ)
- 4) ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

9.4. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

9.5. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

9.6. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю.

Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ). Работникам, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графику.

9.7. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями.

9.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается работникам учреждения не менее чем в двойном размере:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам учреждения за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

9.9. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

9.10. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

9.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

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

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

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

- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.
- 9.13. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Первичной профсоюзной организации.
- 9.14. В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.
- 9.15. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.
- 9.16. Работникам условиями трудового договора могут устанавливаться иные выходные дни, а также другое время предоставления перерыва для отдыха и питания.
- 9.17. Сотрудникам предоставляются ежегодные отпуска продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка. Сотрудникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет от трех до 7 календарных дней.
- 9.18. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у сотрудника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков).
- 9.19. Очередность предоставления отпусков (график отпусков) устанавливается работодателем с учетом производственной необходимости и пожеланий сотрудников.
- 9.20. Ежегодно, не позднее 14 декабря, 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.
- 9.21. По соглашению между сотрудником 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. Отпуск не может быть предоставлен работнику только на выходные дни, то есть на субботу и воскресенье.
- 9.22. Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:
- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
  - работникам в возрасте до восемнадцати лет;
  - работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
  - совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
  - в других случаях, предусмотренных федеральными законами.
- 9.23. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.
- 9.24. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их

желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

9.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

9.26. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

9.27. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

9.28. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.29. 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.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.30. 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.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

9.32. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней, т.е. удлиненный основной отпуск (ст. 23 Закона № 181).

9.33. Работодатель обязуется предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам в порядке и на условиях, устанавливаемых законодательством РФ, коллективным договором, приказом директора учреждения.

9.34. Отпуска по беременности и родам предоставляются в порядке и на условиях, определенных статьёй 255 ТК РФ.

9.35. Порядок предоставления отпуска работникам, усыновившим ребёнка, определяется статьёй 257 ТК РФ.

9.36. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

9.37. Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

## **10. Поощрения за успехи**

10.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетной грамотой;
- д) занесение в Книгу почета, на Доску почета.

Поощрения, предусмотренные подпунктами "а", "б" и "в" настоящего пункта, применяются администрацией по согласованию, а предусмотренные подпунктами "г" и "д", - совместно с первичной профсоюзной организацией учреждения. При применении поощрений учитывается мнение первичной профсоюзной организацией.

Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

10.2. За особые трудовые заслуги рабочие и служащие представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками, знаками и к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии.

10.3. Трудовые коллективы применяют за успехи в труде меры общественного поощрения, выдвигают работников для морального и материального поощрения; высказывают мнения по кандидатурам, представляемым к государственным наградам; устанавливают дополнительные льготы и преимущества за счет средств, выделенных согласно действующему порядку на эти цели, для новаторов и передовиков производства, а также лиц, длительное время добросовестно работающих в учреждении.

## **11. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

11.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным трудовым законодательством, иными федеральными законами, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

11.2. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками трудовой дисциплины.

11.3. Трудовой распорядок определяется настоящими правилами внутреннего трудового распорядка (ст.189 ТК РФ).

11.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

11.5. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующая работа и поведение работника.

11.6. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

11.7. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

11.8. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

11.9. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (в ред. Федерального закона [от 03.08.2018 N 304-ФЗ](#))

11.10. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

11.11. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

11.12. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

11.13. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

11.14. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

11.15. Администрация по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих правилах, к работнику не применяются.

11.16. Дисциплинарные взыскания применяются руководителем учреждения.

Администрация учреждения имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение ППО.

11.17. ППО проявляет строгую товарищескую требовательность к работникам, недобросовестно выполняющим трудовые обязанности; применяют к членам коллектива за нарушение трудовой дисциплины меры общественного взыскания, ставят вопросы о применении к нарушителям трудовой дисциплины мер воздействия, предусмотренных законодательством.

11.18. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в местах общественного пользования на видном месте.

## **12. Техника безопасности и производственная санитария**

12.1. Работники учреждения обязаны соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и подзаконными

актами, а также рекомендации комиссии по охране труда и производственной санитарии, предписания органов трудовой инспекции.

12.2. Запрещается курение табака, потребления никотинсодержащей продукции работниками и посетителями на территории и в помещениях учреждения на основании Федерального закона от 23 февраля 2013 года № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака». Также, с соблюдением трудового законодательства, применять меры стимулирующего характера, направленные на прекращение потребления табака или потребления никотинсодержащей продукции работниками.

12.3. Запрещается принимать пищу на рабочем месте.

12.4. Запрещается уносить с собой имущество, предметы или материалы, принадлежащие учреждению, без получения на то соответствующего разрешения.

12.5. Запрещается приносить с собой предметы или товары, предназначенные для продажи на рабочем месте.

12.6. Запрещается вывешивать объявления вне отведенных для этого мест без соответствующего разрешения.

12.7. Каждый работник учреждения обязан использовать все средства индивидуальной или коллективной защиты, имеющиеся в его распоряжении, строго соблюдать специальные распоряжения, отданные на этот счет.

12.8. Для предупреждения производственного травматизма каждый работник обязан содержать в хорошем состоянии оборудование, инструменты и технику, доверенную ему для выполнения своей работы и для технического ухода за ней. О любой неисправности оборудования необходимо немедленно сообщать вышестоящему руководителю.

Каждый работник обязан использовать любое выделенное ему оборудование по назначению: ему запрещается использовать это оборудование в личных целях.

12.9. В случае прекращения действия трудового договора каждый работник должен перед уходом с учреждения вернуть сырьевые материалы, инструменты, машины и вообще все оборудование и документацию, находящиеся в его распоряжении и принадлежащие учреждению. В случае, когда текущая работа включает также технический уход и очистку машин и оборудования, работник обязан выделять для этого необходимое время.

Кроме того, запрещается приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, проходить на учреждение или находиться в нетрезвом состоянии.

12.10. О любом телесном повреждении, какой бы степени серьезности оно ни было, незамедлительно сообщается руководителю учреждения.

12.11. Предупреждение опасности возникновения несчастных случаев и профессиональных заболеваний является обязательным в учреждении. С этой целью строго должны выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, действующие в учреждении; их невыполнение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.

12.12. Руководящий персонал должен пополнять для подчиненных им лиц информацию с предписаниями по технике безопасности, относящимися к выполняемой ими работе, и контролировать выполнение таких предписаний.

12.13. О любом несчастном случае, происшедшем во время работы, работающие должны сообщать в тот же день или не позднее 24-часового срока.

12.14. В случае производственного травматизма или профессионального заболевания, работники должны по возможности немедленно (во всяком случае, в течение 48 ч. после остановки работы, если таковая происходит) передать руководителю учреждения (или отделу кадров) предназначенный для работника листок нетрудоспособности или медицинские справки, подтверждающие факт производственного травматизма или профессионального заболевания, в т.ч. в случае рецидива.

### **13. Гарантии и компенсации.**

13.1. Работник учреждения пользуется гарантиями и компенсациями, предусмотренными соответствующими статьями Трудового Кодекса Российской Федерации.

### **14. Положение о дистанционной работе**

14.1. Дистанционная работа - это выполнение определенной трудовым договором трудовой

функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), 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 общего пользования, в том числе Интернета.

14.2. Регулированию труда дистанционных работников посвящена глава 49.1 ТК РФ.

14.3. В соответствии с ч. 3 ст. 312.1 ТК РФ на дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

14.4. Особенности заключения и изменения условий трудового договора о дистанционной работе регулируются ст. 312.2 ТК РФ.

14.5. Заключение трудового договора о дистанционной работе осуществляется с учетом особенностей регулирования труда работников, установленных ТК РФ (письмо Роструда от 09.12.2016 N ПГ/33118-6-1).

14.6. На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства, следовательно, заработная плата им устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда.

14.7. Оплата труда за месяц определяется на основании табеля учета рабочего времени, в котором фиксируется количество отработанных дней (часов). Согласно ч. 2 ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

14.8. Отпуск дистанционному работнику предоставляется в срок, определенный в графике отпусков.

14.9. Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

### **15. Заключительные положения**

15.1. Вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав.

15.2. Настоящие Правила вывешиваются в доступном для работников месте.

15.3. С правилами внутреннего распорядка должны быть ознакомлены все работники учреждения. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный правилами.

15.4. Настоящие Правила являются обязательными для работников и работодателя.

15.5. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящими Правилами, работники и работодатель руководствуются трудовым законодательством.

---



**Приложение № 2**  
**к коллективному договору**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых  
дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск  
(Основание: Постановление Правительства РФ №482 от 06.06.2013 г.  
Раздел: № 1; пункт: 1; раздел V глава 19 ст.117 ТК РФ; результаты  
специальной оценки условий труда)**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должности, профессии</b>	<b>Количество дней (календарных)</b>	<b>Наименование подразделения</b>
1	Врач-терапевт	35	Медицинское обслуживание
2	Врач-психиатр	35	Медицинское обслуживание
3	Врач-невролог	35	Медицинское обслуживание
4	Старшая медицинская сестра	35	Медицинское обслуживание
5	Медицинская сестра	35	Медицинское обслуживание
6	Медицинская сестра по массажу	35	Медицинское обслуживание
7	Медицинская сестра процедурной	35	Медицинское обслуживание
8	Инструктор по лечебной физкультуре	35	Медицинское обслуживание
9	Санитарка (санитар)	35	Медицинское обслуживание
10	Сестра-хозяйка	14	Медицинское обслуживание

**Приложение № 3**  
**к коллективному договору**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых  
дает право на сокращенную продолжительность рабочей недели  
(Основание: Постановление Правительства РФ №101 от 14.02.2003 г.,  
Ст. 92 ТК РФ (раздел IV глава 15): результаты специальной оценки  
условий труда)**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должности, профессии</b>	<b>Продолительно сть рабочей недели, час</b>	<b>Наименование подразделения</b>
1	Врач-терапевт	36	Медицинское обслуживание
2	Врач-невролог	36	Медицинское обслуживание
3	Врач-психиатр	36	Медицинское обслуживание
4	Старшая медицинская сестра	36	Медицинское обслуживание
5	Медицинская сестра	36	Медицинское обслуживание
6	Медицинская сестра по массажу	36	Медицинское обслуживание
7	Медицинская сестра процедурной	36	Медицинское обслуживание
8	Инструктор по лечебной физкультуре	36	Медицинское обслуживание
9	Санитарка (санитар)	36	Медицинское обслуживание
10	Сестра-хозяйка	36	Медицинское обслуживание

**Приложение № 4**  
**к коллективному договору**

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей с вредными условиями труда,**  
**работа в которых дает право на получение молока или равноценных**  
**пищевых продуктов**  
**(Основание: Приказ Минтруда РФ от 12.05.2022 № 291н (приложение 1**  
**раздел 2 «Биологический фактор»; результаты специальной оценки**  
**условий труда)**

1. Врач-терапевт	класс вредности 3.3
2. Врач-психиатр	класс вредности 3.3
3. Врач-невролог	класс вредности 3.3
4. Старшая медсестра	класс вредности 3.3
5. Инструктор по ЛФК	класс вредности 3.3
6. Медицинская сестра	класс вредности 3.3
7. Медицинская сестра по массажу	класс вредности 3.3
8. Медицинская сестра процедурная	класс вредности 3.3
9. Сестра-хозяйка	класс вредности 3.3
10. Санитарка (санитар)	класс вредности 3.3

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей с вредными условиями труда,**  
**работа в которых дает право на повышенный размер оплаты труда**  
**(Основание: раздел VI глава 21 ст.147 ТК РФ; результаты специальной**  
**оценки условий труда)**

1. Машинист (кочегар котельной)	класс вредности 3.1	4%
2. Машинист по стирке и ремонту спецодежды	класс вредности 3.1	4%
3. Тракторист	класс вредности 3.1	4%
4. Повар	класс вредности 3.1	4%
5. Кухонный рабочий	класс вредности 3.1	4%
6. Врач-терапевт	класс вредности 3.3	4%
7. Врач-психиатр	класс вредности 3.3	4%
8. Врач-невролог	класс вредности 3.3	4%
9. Старшая медсестра	класс вредности 3.3	4%
10. Инструктор по ЛФК	класс вредности 3.3	4%
11. Медицинская сестра	класс вредности 3.3	4%
12. Медицинская сестра по массажу	класс вредности 3.3	4%
13. Медицинская сестра процедурная	класс вредности 3.3	4%
14. Сестра-хозяйка	класс вредности 3.3	4%
15. Санитарка (санитар)	класс вредности	4%
16. Инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий (Карты № № 56,57 СОУТ работников)	класс вредности 3.1	4%

**Прошито, пронумеровано  
и скреплено печатью**

цифрами 52 ( пятьдесят два ) листов  
прописью

Должность Директор ОУАУСО ПНИ «Новый горизонт»

Подпись Федот С.А. Фелелова

« 30 » июле 2023 г.

