

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного стационарного учреждения социального обслуживания
системы социальной защиты населения
«Саткинский психоневрологический интернат»
на 2026 - 2028 годы

Представитель Работодателя
Директор



/Дрефьев Игорь Александрович/

Подпись Ф.И.О

М.П.

Представитель работников:
Председатель Профсоюзного
комитета



/Фролкина Наталья Валерьевна/

Подпись Ф.И.О

М.П.

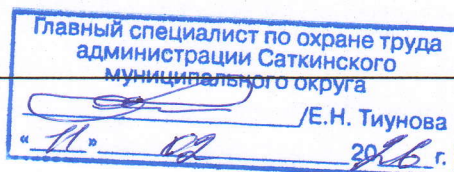
Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду Саткинского муниципального округа

Регистрационный номер 04 от 11.02 2026 года



Руководитель органа по труду

М.П.



Главный специалист по охране труда
администрации Саткинского
муниципального округа

/Е.Н. Тиунова

"11" 02 2026 г.

Содержание:

Раздел 1. Общие положения.....	3
Раздел 2. Основные формы участия Работников в управлении Учреждением.....	5
Раздел 3. Основные права и обязанности Работодателя.....	7
Раздел 4. Основные права и обязанности Работников.....	9
Раздел 5. Социальное партнерство в сфере труда.....	10
Раздел 6. Трудовой договор.....	11
Раздел 7. Обеспечение занятости. Условия высвобождения Работников.....	13
Раздел 8. Переобучение. Повышение квалификации.....	15
Раздел 9. Рабочее время и время отдыха.....	16
Раздел 10. Оплата труда.....	27
Раздел 11. Гарантии и компенсации, предоставляемые Работникам Учреждения.....	29
Раздел 12. Социальные гарантии Работника Учреждения.....	29
Раздел 13. Социальное страхование.....	31
Раздел 14. Гарантии деятельности Совета трудового коллектива.....	31
Раздел 15. Обязательства Профсоюзного комитета	32
Раздел 16. Охрана труда Работников Учреждения.....	33
Раздел 17. Рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров.....	36
Раздел 18. Контроль за выполнением коллективного договора	37
Раздел 19. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора.....	38
Раздел 20. Заключительные положения.....	38

Раздел 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники Государственного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Саткинский психоневрологический интернат» (далее по тексту учреждение) в лице их представителя – Председатель первичной профсоюзной организации Государственного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Саткинский психоневрологический интернат» (далее по тексту Профсоюз, Профсоюзный комитет) и Работодатель Государственного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Саткинский психоневрологический интернат» в лице руководителя учреждения (далее по тексту – Работодатель);

1.2. Настоящий Коллективный договор (далее - КД) разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту - ТК), Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федерального закона от 22.12.2014 г. № 444-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - Закон № 444-ФЗ), законов Российской Федерации (далее по тексту - РФ), субъектов Российской Федерации, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.3. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками учреждения на основе взаимно согласованных интересов сторон. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия настоящего КД сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации. Если в течении срока действия КД законодательством устанавливаются лучшие условия, чем в данном КД, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

1.4. Предметом настоящего КД являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Работодателя, льготы и преимущества, условия труда для работников более благоприятные по сравнению с установленными законодательством РФ, Генеральным, Отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.5. Профсоюз, действует на основании Устава и Общего положения о первичных организациях профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, является полномочным представительным органом работников организации, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.

Работодатель признает первичную организацию профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ в лице ее выборного органа, как единственного полномочного представителя работников Государственного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Саткинского психоневрологического интерната» по данному коллективному договору.

1.6. Представители сторон КД предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению КД, о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы гражданских служащих и работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.7. Настоящий КД вступает в силу с 01.01.2026 года, т.е. со дня, установленного КД и действует по 31.12.2028 года. Стороны имеют право продлевать действие КД на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия настоящего КД сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации

Если в течение срока действия КД законодательством устанавливаются лучшие условия, чем в данном КД, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

1.8. Положения настоящего КД распространяются на всех работников учреждения:

(Заявление работника учреждения, не являющегося членом профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ, о перечислении профсоюзной организации денежных средств, является документом, уполномочивающим Профсоюзный комитет представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам регулирования социально-трудовых отношений) (ст.ст. 30, 377 ТК).

1.9. Положения настоящего КД в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем, Профсоюзным комитетом и работниками.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением данного КД и утверждению вносимых изменений и дополнений общим собранием (конференцией) работников организации.

1.11. Работодатель знакомит с КД, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, доводит

совместно с Профсоюзным комитетом до работников информацию о выполнении условий КД на собраниях (конференциях), через средства информации.

1.12. Настоящий КД сохраняет свое действие:

- 1) в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, подписавшим КД;
- 2) при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения - в течение всего срока реорганизации;
- 3) при смене формы собственности учреждения, - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- 4) при ликвидации учреждения, - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения, любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового КД или продлении действия прежнего КД на срок до трех лет.

Раздел 2. Основные формы участия Работников в управлении Учреждением

2.1. Основными формами участия Работников в управлении Учреждения являются:

- 1) учет мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, настоящим Коллективным договором;
- 2) проведение профсоюзным комитетом консультаций с Работодателем по вопросам применения локальных нормативных актов;
- 3) получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;
- 4) обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- 5) обсуждение с Профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития Учреждения;

2.2. Представители Профсоюзного комитета присутствуют на всех производственных совещаниях.

2.3. Работодатель обеспечивает содействие деятельности первичной организации в интересах развития социального партнерства путем:

- 1) представления первичной организации Профсоюзного комитета, как социального партнера;
- 2) обязательным информированием всех поступающих на работу о наличии в Учреждении первичной Профсоюзной организации;
- 3) представления коллективного договора как документа, разработанного совместно с первичной Профсоюзной организацией;

4) обязательного включения представителя первичной Профсоюзной организации в комиссию:

- а) по тарификации;
- б) по аттестации;
- в) при расследовании несчастных случаев на производстве;
- г) по проверке соблюдения трудовой дисциплины в подразделениях.

2.4. Профсоюзный комитет имеет право:

1) получать от Работодателя информацию по вопросам:

- а) введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда Работников;
- б) профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников;
- в) реорганизации или ликвидации Учреждения.

2) требовать от Работодателя рассмотрения заявлений о привлечении к дисциплинарной ответственности руководителей структурных подразделений (их заместителей) в случае нарушения ими трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора и получения информации о результатах рассмотрения заявлений.

2.5. Профсоюзный комитет обязуется:

1) отстаивать и защищать интересы, права и льготы Работников, предусмотренные КД;

2) регулярно осуществлять контроль за своевременностью выплаты заработной платы и ликвидации задолженности по ней, оказывать необходимую правовую помощь в отстаивании законных прав и интересов Работников;

3) рассматривать заявления и обращения Работников по вопросам оплаты труда;

4) проводить разъяснительные работы по вопросам предоставления социальных гарантий высвобожденным Работникам, оказывать правовую помощь и защиту работников по приему и увольнению;

5) проводить воспитательную работу в коллективе, вести работу по предотвращению пьянства на рабочих местах, опозданий, прогулов, хищений собственности Учреждения;

6) обеспечивать правильное сочетание мер дисциплинарного и общественного воздействия в работе по укреплению трудовой дисциплины;

7) установить постоянный контроль силами общественных уполномоченных и комиссией по охране труда за соблюдением Работниками требований, инструкций охраны труда и техники безопасности;

8) контролировать обеспеченность спецодеждой, специальной обувью и другими средствами защиты, согласно инструкциям по технике безопасности;

9) руководствуясь действующим законодательством, принимать активное участие в расследовании несчастных случаев в Учреждении, отстаивать (в т.ч. в судебных органах) интересы Работников, пострадавших от несчастных случаев или получивших профессиональное заболевание;

10) осуществлять контроль за соблюдением законодательных и иных нормативно-правовых актов по экологической безопасности в подразделениях Учреждения. В случае выявления нарушений предлагать Работодателю устранить их и информировать об этом соответствующие государственные органы.

Раздел 3. Основные права и обязанности Работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками Учреждения в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

2) поощрять Работников Учреждения за добросовестный эффективный труд;

3) требовать от работников Учреждения исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

4) привлекать работников Учреждения к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

5) принимать локальные нормативные акты;

3.2. Работодатель обязуется:

1) соблюдать законодательство РФ, условия настоящего КД, а также соглашений и трудовых договоров;

2) предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3) обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

4) обеспечивать Работников Учреждения оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

5) выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам

Учреждения заработную плату 10 и 25 числа каждого месяца;

б) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;

7) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

8) рассматривать представления Профсоюзного комитета, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению;

9) обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

10) обеспечить организационно-технические условия, необходимые для выполнения работниками должностных обязанностей;

11) осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

12) регулировать численность Работников в первую очередь за счет следующих мероприятий:

а) естественный отток кадров и временное ограничение их приема;

б) упреждающая переподготовка кадров;

в) применение в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени;

г) перевод Работников на другую постоянную нижеоплачиваемую работу с оплатой труда в течение первых трех месяцев работы на новом месте в размере не ниже средней заработной платы, рассчитанной по прежнему месту работы;

д) поощрять и создавать условия для самообразования Работников;

е) развивать и поощрять наставничество с целью ускоренной адаптации молодых неопытных работников на рабочих местах;

ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, КД, соглашениями и трудовыми договорами.

Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия труда для выполнения установленных норм труда, систематически проводить аттестацию рабочих мест.

Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем учреждения такой системы подготовки кадров, когда каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел бы возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

Раздел 4. Основные права и обязанности Работников

4.1. Работники Учреждения имеют право на:

- 1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 2) предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- 3) рабочие места, соответствующие условиям, предусмотренным государственными стандартами организации, безопасностью труда и КД;
- 4) своевременное и в полном объеме получение заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 5) 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;
- 6) полную достоверную информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 7) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством РФ;
- 8) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и их аналогов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 9) ведение коллективных переговоров и заключение КД и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении КД, соглашений;
- 10) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 11) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;
- 12) возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 13) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 14) иные права, предусмотренные законодательством РФ.

4.2. Работники Учреждения обязаны:

- 15) добросовестно выполнять возложенные на них трудовые

обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, качественно и ответственно выполнять производственные задания;

16) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

17) соблюдать трудовую дисциплину;

18) соблюдать Кодекс деловой этики, проявлять взаимную вежливость, уважение к другим Работникам, не допускать действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности, уважать права и законные интересы других Работников;

19) способствовать внедрению инноваций, постоянно повышать свою квалификацию, в том числе путем самообразования;

20) бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников, пресекать посягательства на Государственную собственность, недобросовестные действия, наносящие урон Работодателю, отстаивать корпоративные интересы в общественной жизни;

21) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

22) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

23) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

24) проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;

25) проходить по требованию Работодателя медицинское освидетельствование на установление факта употребления алкоголя, наркотического средства или психотропного вещества при осуществлении производственной деятельности;

26) незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении или о риске возникновения ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, в соответствии с требованиями охраны труда, законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя.

Раздел 5. Социальное партнерство в сфере труда

5.1. Социальное партнерство в сфере труда - система взаимоотношений между Работниками (представителями Работников) и Работодателем (представителем Работодателя), направленная на обеспечение согласования их взаимных интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и

иных непосредственно связанных с ними отношений.

5.2. В силу ст. 24 Трудового кодекса РФ основными принципами социального партнерства являются:

- 1) равноправие сторон;
- 2) уважение и учёт интересов сторон;
- 3) заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- 4) соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 5) полномочность представителей сторон;
- 6) свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- 7) добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- 8) реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- 9) обязательность выполнения КД, соглашений;
- 10) контроль за выполнением принятых КД, соглашений;
- 11) ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине КД, соглашений.

5.3. Сторонами социального партнерства являются Работники и Работодатель в лице уполномоченных в установленном порядке представителей, (ст. 25 ТК РФ).

Раздел 6. Трудовой договор

6.1. Трудовой договор - соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

6.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и могут заключаться как на неопределенный срок; так и на срок не более пяти лет в соответствии со ст. 58 Трудового Кодекса РФ.

Трудовой договор хранится у каждой из сторон договора.

6.3. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в Учреждении (внутреннее совместительство) или у другого работодателя (внешнее совместительство).

6.4. Особенности регулирования труда лиц, работающих по

совместительству, определяются Трудовым Кодексом РФ.

6.5. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

6.6. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

6.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

6.8. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей структурных подразделений Учреждения - шести месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытания (ст. 70 Трудового кодекса РФ).

6.9. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- 1) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- 2) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- 3) лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- 4) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- 5) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- 6) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, КД.

6.10. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника, в случаях если сотрудника отправили на обучение, повышение квалификации и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

6.11. Работодатель обязуется по запросу Профсоюзного комитета информировать его об уровне гарантий, предоставляемых Работникам при заключении трудовых договоров.

6.12. Увольнение Работников по инициативе работодателя производится по согласованию с Профсоюзным комитетом в следующих случаях:

- 1) сокращения численности штата Работников организации;
- 2) несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 3) неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

6.13. Расторжение трудового договора с Работником осуществляется в соответствии с трудовым законодательством РФ.

6.14. Во всех случаях днём увольнения работника является последний день его работы в учреждении.

6.15. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем совместно с Профсоюзным комитетом.

Раздел 7. Обеспечение занятости. Условия высвобождения Работников

7.1. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

7.2. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить Работника (на срок до одного месяца) на необусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ.

7.3. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

7.4. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками, Работодатель в письменной форме сообщает об этом Работникам не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

7.5. При принятии решения о ликвидации учреждения или решения о сокращении численности или штата работников, которое может привести к массовому увольнению работающих, Работодатель не позднее, чем за три

месяца до начала проведения соответствующих мероприятий сообщает в письменной форме органам службы занятости информацию о возможных массовых сокращениях и увольнениях работников, в их числе, категориях и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

7.6. В случае реорганизации или ликвидации учреждения, численности или штата работников Работодатель в письменной форме информирует профсоюзный комитет данного учреждения о возможности расторжения трудового договора с работником не позднее, чем за два месяца до сокращения соответствующей должности.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения Учреждения.

7.7. При сокращении численности или штата работников учреждения Работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы (ст. 179 ТК РФ).

Помимо категорий работников, пользующихся в соответствии со (ст. 179 ТК) РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- 1) работников предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- 2) проработавших в организации более 10 лет;
- 3) работникам, получившим в данном Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- 4) работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя;
- 5) одиноким родителям, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста, детей инвалидов;

7.8. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

7.9. Для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей проводит мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

7.10. Работодатель оказывает содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 1 дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

7.11. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

7.12. Увольнение по сокращению численности или штата допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как на вакантную должность или работу, так и на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся в данное время в Учреждении.

Раздел 8. Переобучение. Повышение квалификации

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

8.2. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников в Учреждении, а при необходимости – в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, определенных законодательствам РФ.

8.3. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки Работников с целью повышения их квалификации для нужд Учреждения определяет Работодатель.

8.4. Работодатель обязуется за счет бюджетных ассигнований направлять Работников для повышения квалификации, если в соответствии с действующим законодательством это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности.

8.5. За время повышения квалификации за работниками сохраняется средний заработок, выплачиваются командировочные расходы.

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

8.7. Предоставлять дни с сохранением средней заработной платы работникам для сдачи зачетов и экзаменов в квалификационной комиссии.

Раздел 9. Рабочее время и время отдыха

9.1. Режим рабочего времени, предусматривающий продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий Работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней - устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и положением о режиме рабочего времени, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим КД.

9.2. Работодателем устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

Для некоторых категорий работников (младшего медицинского персонала, медсестер, санитарок-буфетчиц, кухонных рабочих, поваров, операторов очистных сооружений, операторов котельной) устанавливается сменный режим работы по скользящему графику.

Время начала и окончания работы (смены) определяется графиками сменности, которые утверждаются в установленном порядке. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие и обязательны как для работников, так и для Работодателя. Работа учреждения происходит в режиме непрерывности.

9.2.1. В Учреждении устанавливается следующий режим рабочего времени:

- 1) пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
- 2) работа по два дня через два дня;
- 3) работа день-ночь;
- 4) работа сутки через трое;
- 5) рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику:

Нормальная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 91 ТК РФ административно-управленческого, вспомогательного и административно-хозяйственного персонала не может превышать 40 часов в неделю.

9.2.2. Для сотрудников соответствующих профессий и должностей устанавливается 36-ти часовая рабочая неделя:

1) для среднего и младшего медицинского персонала (Постановление правительства РФ №101 от 14.02.2003г «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»);

2) для женщин, работающих в сельской местности (ст. 263.1 ТК РФ).

9.2.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

1) для Работников, являющимися инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю (в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ);

2) для Работников, занятых на работах с вредными для здоровья и (или) опасными условиями труда;

9.3. В Учреждении устанавливается неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя:

1) для беременных женщин (ст. 93 ТК РФ);

2) лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.4. В Учреждении устанавливается сокращение продолжительности рабочего дня на один час в дни, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню.

9.5. На работах с вредными для здоровья и (или) опасными условиями труда, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха, согласно графику рабочего времени и баланса рабочего времени, по суммированному учету рабочего времени.

9.6. В Учреждении устанавливается ночное время – с 22 час 00 мин. до 6 час 00 мин.

9.7. Режим работы подразделений и должностей Учреждения устанавливается в соответствии с «Положением о режиме рабочего времени и времени отдыха работников Саткинского психоневрологического интерната.

9.8. При сменной работе и суммированном учете рабочего времени Работники должны производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиками работы.

В случае производственной необходимости допускается изменение графиков работы, при этом графики работы доводятся до сведения Работников не позднее, чем за три дня до введения их в действие.

В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения выборного рабочего органа.

9.9. В Учреждении устанавливается время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое может использовать по своему усмотрению:

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

9.10. В течение рабочего дня (смены) предоставляется перерыв для отдыха и питания для всех категорий Работников продолжительностью не менее 30 минут и не более двух часов, который не включается в рабочее время с продолжительностью рабочей смены свыше 6 час.

Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам не менее 30 минут - с 12 час. 00 мин. до 12 час. 30 мин. или 13.00.

9.11. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий рабочий день (смену). Минимально допустимая продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха должна быть не менее 12 часов.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

9.12. Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) согласно графикам рабочего времени. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

9.13. Нерабочими праздничными днями являются дни, установленные Правительством Российской Федерации и Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.14. Ежегодные основные и дополнительные отпуска предоставляются в соответствии с действующим законодательством согласно графиков отпусков, утвержденных директором Учреждения с учетом мотивированного мнения выборного органа Учреждения.

Всем работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места

работы (должности) и среднего заработка. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение №1).

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

- 1) освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов - до 16 лет) от работы в ночное время (по их просьбе);
- 2) не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 16 лет (без их согласия).

Раздел 9.1. Ежегодные оплачиваемые отпуска

9.1.1. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск имеют все Работники, в том числе и совместители.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству Работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска Работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе Работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительностью.

9.1.2. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составленными Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

9.1.3. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

9.1.4. Отдельным категориям Работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- 1) Работники моложе 18 лет;
- 2) Работники, подвергшиеся воздействию радиации вследствие

Чернобыльской катастрофы;

3) Работники, награжденные знаком «Почетный донор России»;

4) Мужу, в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в Учреждении.

9.1.5. В период пребывания в отпуске Работник не может быть уволен по инициативе Работодателя, за исключением случая ликвидации организации.

9.1.6. Работник имеет право подать Работодателю заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор во время отпуска.

9.1.7. Во время отпуска не допускается перевод Работников на другую работу, изменение существенных условий труда.

9.1.8. Время ежегодного оплачиваемого отпуска включается в общий и непрерывный трудовой стаж Работника, а также в стаж, дающий право работнику на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

9.1.9. Работнику, работающему неполное рабочее время, предоставляется ежегодный основной отпуск той же продолжительности, как и Работнику, выполняющему аналогичную работу с рабочим временем нормальной продолжительности.

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

- 1) временной нетрудоспособности Работника;
- 2) исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска должностных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

9.1.11. 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.

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

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

9.1.14. 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.

9.1.15. 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.

9.1.16. Замена отпуска денежной компенсацией возможна лишь в двух случаях: когда часть ежегодного оплачиваемого отпуска Работника превышает 28 календарных дней и при увольнении Работника с работы при наличии неиспользованных ко дню увольнения отпусков.

9.1.17. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

9.1.18. 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).

Если дополнительный отпуск за вредные или опасные условия труда превышает минимальную продолжительность, то есть составляет восемь календарных дней и более, то дни превышения могут быть заменены денежной компенсацией.

9.1.19. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

9.1.20. 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.

9.1.21. 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.

9.1.22. 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.

9.1.23. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.

9.1.24. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) Работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

9.1.25. Учитывать при составлении графиков ежегодных оплачиваемых отпусков преимущественное право на использование отпусков в удобное для них время Работниками, имеющими детей дошкольного и школьного возраста, Работниками, которые обучаются без отрыва от производства, другими лицами, преимущественное право на предоставление отпуска, которым предусмотрено законодательством

9.1.26. Работодатель предоставляет работникам, имеющим детей-инвалидов, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

9.1.27. Ежегодные оплачиваемые отпуска делятся на основные и дополнительные.

Раздел 9.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск

9.2.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется сотрудникам продолжительностью 28 календарных дней в силу ст. 115 ТК РФ.

9.2.2. Удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное время:

- 1) работникам в возрасте до 18 лет – продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ);
- 2) инвалидам – не менее 30 календарных дней;

9.2.3. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- 1) время фактической работы;
- 2) время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

3) период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;

4) время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами сохранялось место работы (должность).

9.2.4. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

1) время отсутствия Работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы:

а) при появлении на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

б) в случае не прохождения в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

в) в случае не прохождения в установленном порядке обязательного медицинского осмотра;

2) время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

3) время предоставляемых по просьбе сотрудника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

9.2.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данном учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

9.2.6. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

1) женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

2) работникам в возрасте до восемнадцати лет;

3) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

4) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

9.2.7. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Учреждении.

9.2.8. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск при условии обеспечения нормального функционирования учреждения.

Раздел 9.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

9.3.1. Отдельным категориям работников, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, приказом Работодателя 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», утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.75г. № 273/П-20 (раздел XL. Здравоохранение № п/п 25-43).

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

Список профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагается к КД (Приложение 1).

9.3.3. Работникам, имеющих детей - инвалидов и инвалидов с детства, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с действующим законодательством РФ.

Раздел 9.4. Отпуск без сохранения заработной платы

9.4.1. 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.

9.4.2. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

1) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

2) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

3) в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо КД.

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

1) членам избирательных комиссий на время исполнения ими обязанностей, возложенных на них решениями избирательной комиссии;

2) работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования – 15 календарных дней;

3) работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования - 10 календарных дней;

4) до 14 календарных дней в году:

а) работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;

б) работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

в) одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

г) отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;

д) работающим пенсионерам по старости (по возрасту),

Такой отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Раздел 9.5. Учебные отпуска

9.5.1 Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно–правовых форм по заочной и очно–заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

1) прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

2) подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;

3) сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

9.5.2. Работодатель проводит обучение за счет собственных средств в рамках утвержденного бюджета на обучение персонала в соответствии с годовым планом учебных мероприятий.

9.5.3. Работникам, успешно обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования по заочной и очно–

заочной (вечерней) формам обучения, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- 1) прохождения промежуточной аттестации на 1 и 2 курсах по 30 календарных дней, на последующих курсах по 40 календарных дней;
- 2) подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи государственных экзаменов - 2 месяца;
- 3) сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.

9.5.4. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение Работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между Работником и Работодателем в письменной форме.

9.5.5. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

Раздел 9.6. Отпуск по беременности и родам

9.6.1. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данном Учреждении.

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

Раздел 9.7. Отпуск по уходу за ребенком

9.7.1. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

9.7.2. Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

9.7.3. По заявлению женщины или лица, фактически осуществляющим уход за ребенком, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком, они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному

страхованию.

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

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

9.7.6. В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

9.7.7. Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации.

Раздел 10. Оплата труда

10.1. Работодатель, совместно с профсоюзным комитетом, осуществляет работу, направленную на повышение доходов Работников Учреждения, усиления их гарантий в сфере оплаты труда, реализации принципа социальной справедливости, учета личного вклада Работника.

10.2. Оплата труда работников учреждения производится согласно Положения об оплате труда.

10.3. Численность работников учреждения определяется в соответствии с нормативами численности работников, утвержденным Штатным расписанием учреждения.

10.4. 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.

10.5. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

10.6. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данном учреждении, за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 1 месяца со дня перевода.

10.7. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок, при 5 дневной рабочей неделе.

10.8. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае

невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

10.9. Достижения высокого уровня оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия труда для выполнения установленных норм труда, систематически проводить аттестацию рабочих мест.

10.11. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены КД. Условия оплаты труда Работников Учреждения не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.12. При наличии финансовой возможности сотрудникам учреждения выплачивается премия по итогам работы за квартал, год, ко дню социального работника. Порядок выплаты премий регулируется Положением о премировании.

10.13. Заместителю директора по медицинской части – разрешается вести в Учреждении, в штате которого он состоит, работу по специальности, в пределах рабочего времени по основной должности, с оплатой в размере до 50% должностного оклада врача соответствующей специальности.

10.14. Работодатель извещает Работников об изменении или введении новых условий оплаты труда не позднее, чем за два месяца, кроме случаев, когда новые условия являются более льготными, чем существующие.

10.15. При выплате заработной платы Работодатель извещает в письменной форме каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за три дня до выдачи заработной платы.

10.16. Работодатель выплачивает заработную плату два раза в месяц: за первую половину текущего месяца (аванс) – 25 числа месяца, а за вторую половину – 10 числа месяца, следующего за расчетным (ст. 136 ТК РФ).

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

Работодатель производит оплату труда только в денежной форме - в валюте Российской Федерации (в рублях).

10.17. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Повышение квалификационных разрядов, уровня оплаты труда в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами не может являться основанием для замены и пересмотра норм труда.

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

10.19. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.

Раздел 11. Гарантии и компенсации, предоставляемые Работникам Учреждения

11.1. Под гарантиями, предоставляемыми Работникам Учреждения, понимаются средства, способы и условия, с помощью которых Работодателем обеспечивается осуществление предоставленных Работникам прав в области социально-трудовых отношений, предусмотренных законодательством РФ.

11.2. Под компенсациями, выплачиваемыми Работникам Учреждения, следует понимать денежные выплаты, установленные в целях возмещения Работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных, предусмотренных законодательством РФ обязанностей (ст. 164 ТК РФ).

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

- 1) при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- 2) при направлении в служебные командировки;
- 3) при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- 4) при совмещении работы с обучением;
- 5) при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- 6) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 7) в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении Работника;
- 8) в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

11.4. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

Раздел 12. Социальные гарантии Работникам Учреждения

12.1. Работникам Учреждения предоставляются кратковременные дополнительные отпуска с сохранением зарплаты в следующих случаях:

- 1) в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- 2) при рождении ребенка в семье (отцу) - 3 календарных дня;
- 3) для проводов детей в Армию - 3 календарных дня;
- 4) для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 сентября;
- 5) на похороны близких родственников – 3 календарных дня.

12.2. Возмещать Работникам расходы, связанные с прохождением обязательных периодических медицинских осмотров. На время прохождения таких осмотров в рабочее время за Работниками сохраняется средняя заработная плата.

12.3. Работодатель обязуется за счет бюджетных средств проводить повышение квалификации Работников Учреждения.

12.4. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины учреждения) и при профессиональном заболевании;

12.5. Оказывать помощь в похоронах умерших пенсионеров, ушедших на пенсию из Учреждения.

12.6. Работодатель выплачивает материальную помощь работникам на лечение, решает другие социальные вопросы.

12.7. Оказывать за счет средств учреждения материальную помощь в соответствии с Положением о выплате материальной помощи работникам.

12.8. Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников организации и членов их семей. В этих целях работодатель обязуется оказывать помощь работникам в оформлении документации для участия в Государственных программах по улучшению жилья.

12.9. Организовывать проведение «Дня социального работника» для сотрудников.

12.10. С целью улучшения условий труда и снижения заболеваемости работников Работодатель обязуется организовать место приема пищи в обеденное время.

12.11. Для работников, занятых на работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, определить места для приёма пищи, оборудовать комнаты для отдыха работников организации.

12.12. Работникам, работающим согласно графика сменности сутки через трое, во время смены разрешить отдых в часы, выделенные на неоплачиваемые перерывы - 4 часа в сутки, и создать условия для отдыха.

12.13. Работодатель обязуется обеспечивать бесплатно доставку работников служебным (арендуемым) транспортом с понедельника по пятницу ежедневно к месту работы и обратно, по маршруту «г.Сатка – п.Чулковка», «п.Чулковка – г.Сатка».

12.14. Выделять средства для поощрения победителей смотра-конкурса за звание «Лучший по профессии» в соответствии с Положением о смотре-конкурсе.

Раздел 13. Социальное страхование

13.1. Работодатель обязуется:

- 1) для осуществления практической работы по социальному страхованию создать условия для работы комиссии по социальному страхованию;
- 2) обеспечивать своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- 3) своевременно представлять в органы Пенсионного фонда Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;
- 4) в случае реорганизации предоставлять индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- 5) вести работу по персонифицированному учету в системе государственного пенсионного страхования и знакомить работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

13.2. Работодатель осуществляет за счет средств организации мероприятия по организации и проведению профилактических медицинских осмотров работающих.

Раздел 14. Гарантии деятельности профсоюзного комитета

14.1. Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, и другими законодательными актами.

14.2. Работодатель признаёт, что профсоюзный комитет является полномочным представителем работников по вопросам:

- 1) защиты социально – трудовых прав и интересов работников;
- 2) содействия их занятости;
- 3) ведения коллективных переговоров, заключение КД и осуществление контроля за его выполнением;
- 4) соблюдения законодательства о труде;
- 5) урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

14.3. Работодатель, должностные лица учреждения оказывают

содействие профсоюзному комитету в их деятельности.

14.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзного комитета, работодатель обязуется:

1) не препятствовать уполномоченным представителям профсоюзного комитета посещать рабочие места для реализации уставных задач и представленных законодательством прав.

2) безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещение для работы самого органа и для проведения заседаний.

3) Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем.

14.5. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному комитету информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением КД.

15. Обязательства профсоюзного комитета

15.1. Профсоюзный комитет обязуется:

1) способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

2) представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении.

3) вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда.

4) добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам КД, соглашениям, принятым локальных нормативных актов.

5) контролировать соблюдение законодательства РФ о труде, условий КД;

6) добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий.

7) осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

8) требовать через органы Государственной инспекции труда привлечения должностных лиц учреждения к дисциплинарной ответственности за

невыполнение КД;

9) представлять и защищать интересы работников в органах по рассмотрению трудовых споров.

10) готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении.

11) оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий.

12) осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников учреждения.

13) организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

14) представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве, интересы работников по вопросам охраны труда, безопасности на производстве.

15) контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

16) контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

Раздел 16. Охрана труда Работников Учреждения

16.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

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

1) Выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим КД, средства в соответствии со сметой, утвержденной Министерством социальных отношений Челябинской области;

2) Ежегодно, по согласованию с профсоюзным комитетом, составлять план и выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по охране труда, снижению заболеваемости и травматизма работников;

3) Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах

индивидуальной защиты;

4) Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами по Перечню профессий и должностей. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость;

5) Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку спецодежды и спецобуви и других средств индивидуальной защиты, обеспечивать моющими средствами в соответствии с установленными нормами;

6) Обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

7) При создании новых рабочих мест использовать современные технические средства, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников;

8) Обеспечить 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 проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;

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

10) Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

11) Работникам, занятым в неблагоприятных условиях, выдавать бесплатно молоко или другие равноценные продукты по Перечню профессий, согласованному с профсоюзным комитетом;

12) Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении;

13) Проводить за счет собственных средств обязательные периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) работников учреждения в соответствии с поименным списком лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям); внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их

просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров («Об основах охраны труда в Российской Федерации» № 181-ФЗ от 17.07.1999года).

14) Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

15) Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в Учреждении;

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

17) Обеспечить расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

18) Проводить анализ производственного травматизма и заболеваемости, разрабатывать мероприятия по их предотвращению;

19) Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

20) Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи пострадавшим;

21) Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников в порядке, установленном ст.372 Трудового Кодекса РФ;

22) Обеспечить условия и охрану труда женщин и молодежи в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами;

23) Предоставить Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда льготную пенсию по Списку № 1 и Списку № 2 в соответствии с Перечнем профессий и должностей, согласованным с местным органом государственной экспертизы условий труда, Пенсионного фонда РФ и Министерством социальной защиты РФ;

24) Предоставить Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по Перечню профессий и должностей;

25) Производить доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по Перечню профессий и должностей;

26) Регулярно рассматривать на заседаниях совместной комиссии

вопросы выполнения Соглашения по охране труда;

27) Работа по охране и улучшению безопасности труда в учреждении проводится исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет. Обязательной переаттестации подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты;

28) Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

29) Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

30) Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

31) Профсоюзный комитет и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда;

32) Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

Раздел 17. Рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

17.1. Под индивидуальным трудовым спором понимаются неурегулированные разногласия между Работодателем и Работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, КД, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора ст. 381 ТК РФ.

17.1.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по

трудовым спорам, созданной в Учреждении, либо судом общей юрисдикции ст. 382 ТК РФ.

17.2. Под коллективным трудовым спором понимаются неурегулированные разногласия между Работниками и Работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения КД, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

17.2.1. Рассмотрение коллективного трудового спора разрешается примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

17.2.2. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

17.2.3. Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

17.2.4. Представители сторон, примирительная комиссия, посредники, трудовой арбитраж и служба по урегулированию коллективных трудовых споров обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

Раздел 18. Контроль за выполнением КД

18.1. Контроль за выполнением КД осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду в согласованном порядке, формах и сроках.

18.2. Контроль за выполнением КД осуществляет комиссия, проводившая переговоры по его заключению.

18.3. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий КД.

18.4. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового КД за 3 месяца до окончания срока действия данного КД.

Продолжительность переговоров не должна превышать:

- 1) трех месяцев при заключении нового КД;
- 2) трех месяцев при внесении изменений и дополнений в КД.

Раздел 19. Ответственность за нарушение или невыполнение КД

19.1. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных КД, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

19.2. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение КД и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Раздел 20. Заключительные положения

20.1. КД заключен на срок по 31.12.2028 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

20.2. Стороны имеют право продлевать неоднократно действие КД на срок не более трех лет.

Действие настоящего КД распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него КД, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

20.3. С момента вступления в силу настоящего КД локальные нормативные акты либо их отдельные положения прекращают свое действие в той части, в которой в них устанавливается меньший уровень гарантий работникам, по сравнению с установленными в настоящем КД.

20.4. КД сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

20.5. При смене формы собственности Учреждения КД сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

20.6. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

20.7. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового КД или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет.

20.8. При ликвидации Учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

20.9. Изменения и дополнения КД в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в том же порядке, что и для его заключения. Инициатором внесения изменений может быть любая сторона.

20.10. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

20.11. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим КД.

20.12. Ежегодно стороны отчитываются на общем собрании (конференции) трудового коллектива о выполнении коллективного договора.

20.13. Работодатель в течение месяца со дня вступления КД в силу проводит тиражирование КД и обеспечивает экземплярами КД все структурные подразделения Учреждения.

Ознакомление с КД работников организации проводится в течение 1 месяца с момента его подписания.

Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются работодателем.

20.14. Работодатель проводит уведомительную регистрацию КД в органе по труду Саткинского муниципального района.

20.15. Настоящий КД составлен на 43 листах и подписан в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой стороны.

Примечание. При согласии сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов - за счет средств организации).

20.16. Приложения и дополнения к КД являются его неотъемлемой частью.

Представитель Работодателя:
Директор Государственного
стационарного учреждения
социального обслуживания системы
социальной защиты населения
«Саткинский психоневрологический
интернат»

_____/ И.А. Арефьев
«30» декабря 2025 года

Представитель Работников
Председатель Профсоюзного
комитета
Государственного стационарного
учреждения социального
обслуживания системы социальной
защиты населения «Саткинский
психоневрологический интернат»

_____/ Н.В. Фролкина
«30» декабря 2025 года

**Перечень
должностей и количество календарных дней дополнительного
оплачиваемого отпуска сотрудникам
Саткинского психоневрологического интерната**

№п/п	Наименование рабочего места (профессии, должности)	Дополнительно оплачиваемый отпуск в календарных днях
Администрация		
1.	Главная медицинская сестра	28 дней
2.	Медицинская сестра диетическая	14 дней
Медицинская часть		
1.	Зубной врач	35 дней
2.	Врач - гинеколог	35 дней
3.	Врач - невролог	35 дней
4.	Врач - психиатр	35 дней
5.	Врач - терапевт	35 дней
6.	Психолог	21 день
7.	Заведующий отделением	35 дней
8.	Фельдшер	35 дней
9.	Лаборант	21 дней
10.	Акушерка	35 дней
11.	Инструктор по лечебной физкультуре	7 дней
12.	Инструктор по трудовой терапии	7 дней
13.	Культ организатор	35 дней
14.	Медицинская сестра по массажу	35 дней
15.	Медицинская сестра стерилизационной	35 дней
16.	Медицинская сестра по физиотерапии	35 дней
1,2,3,4 отделение		
1.	Старшая медицинская сестра	35 дней
2.	Сестра-хозяйка	14 дней
3.	Медицинская сестра	35 дней
4.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	35 дней
5.	Санитарка (сопровождения)	35 дней
6.	Парикмахер	21 день
Банно-прачечное отделение		
1.	Санитарка(ваннщица)	35 дней
2.	Санитарка (мойщица)	35 дней
3.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	7 дней

Персонал кухни и столовой		
1.	Заведующая производством (шеф-повар)	7 дней
2.	Буфетчик	35 дней
3.	Официант	35 дней
4.	Кухонный работник	7 дней
5.	Повар	7 дней
Хозяйственная часть		
1.	Электрогазоварщик	7 дней
2.	Электросварщик ручной работы	7 дней

Директор Саткинского
психоневрологического интерната



/И. А. Арефьев

Председатель профкома



/Н. В. Фролкина

ПОЛОЖЕНИЕ
об оказании материальной помощи работникам
Государственного стационарного учреждения социального
обслуживания системы социальной защиты населения
«Саткинский психоневрологический интернат»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок оказания материальной помощи работникам Государственного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Саткинский психоневрологический интернат» (далее именуется - учреждение).

2. Оказание материальной помощи работникам учреждения производится в случаях:

1) смерти близкого родственника (родителей, супруга (супруги), детей) не менее 2000 (Двух тысяч) рублей;

2) тяжелого материального положения работника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и другие обстоятельства) не менее 2000 (Двух тысяч) рублей;

3) заболевания работника, требующего приобретения дорогостоящих лекарств и оплаты лечения в соответствии с фактическими расходами (предоставленными документами), но не более 2000 (Двух тысяч) рублей.

3. Оказание материальной помощи производится работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением на момент принятия решения о выплате.

4. Материальная помощь работникам учреждения может быть оказана в пределах экономии фонда оплаты труда в размерах и порядке, установленных настоящим Положением, согласованным с Министерством социальных отношений Челябинской области.

II. Порядок оказания материальной помощи

5. Материальная помощь работнику учреждения оказывается один раз в календарном году. В исключительных случаях материальная помощь может быть оказана более чем один раз в год (например, в случае смерти родителей).

6. Решение о выплате материальной помощи принимается на основании мотивированного заявления работника на имя директора учреждения с учетом представленных документов.

7. К документам, являющимся основанием для оказания материальной помощи, относятся:


1) свидетельство о смерти и документы, подтверждающие родство с умершим (свидетельство о рождении (усыновлении), свидетельство о браке, другие документы);

2) заключение медицинского учреждения о необходимости проведения лечения, а также документы, подтверждающие стоимость лечения или лекарств;

3) справки о пожаре, о краже, документов о чрезвычайной ситуации, стихийном бедствии, выданных уполномоченным органом.

Директор

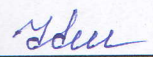




(подпись)

Арефьев И.А.
(Ф.И.О.)

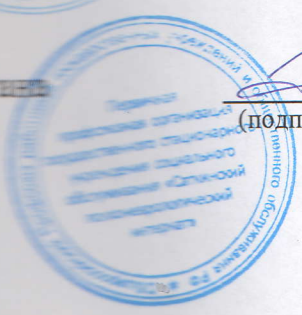
Главный бухгалтер

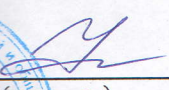


(подпись)

Чудакова С.Ю.
(Ф.И.О.)

Председатель
Профсоюзного органа





(подпись)

Фролкина Н.В.
(Ф.И.О.)

Пролито, проименовано и скреплено печатью всего:
1/3 (одна треть) листа

Директор Санкт-Петербургского
психоневрологического
интерната
И.А. Арефьев

И.А. Арефьев

Председатель профкома

Н.В. Фролина

