

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ  
ДОГОВОР  
НА 2022-2025 г.г.**

**БУ ВО «Верхнемамонский  
психоневрологический  
интернат»**

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в БУ ВО «Верхнемамонский психоневрологический интернат» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель БУ ВО «Верхнемамонский психоневрологический интернат» в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора Жигайлова Владимира Семеновича, именуемый далее «Работодатель»;

- работники учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией, в лице уполномоченного в установленном порядке председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Калмыковой Людмилой Ивановной.

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон (ст.40 ТК РФ)

Предметом настоящего договора являются отдельные положения об условиях труда и его оплаты, социальных гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем и имеющим наибольшее значение для работников.

1.4. Основные принципы заключения коллективного договора:

1.4.1. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его стабильной работе, росту общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.4.2. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Выборный профсоюзный орган выступают равноправными и деловыми партнёрами.

1.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

**Работодатель обязуется:**

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на

учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- соблюдать положения Федерального закона от 27.07.2006г №152-ФЗ «О персональных данных»
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- 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 РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

**Выборный профсоюзный орган как представитель работников обязуется:**

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами; нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться улучшения условий труда работников;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые выборным профсоюзным органом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

### **Работники обязуются:**

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, в соответствии с трудовым договором;
- соблюдать Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников системы социальной защиты населения Воронежской области;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать нормы, установленные Федеральным законом №273 ФЗ от 25 декабря 2008г «О противодействии коррупции»
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности оказания социальных услуг;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключение или изменение коллективного договора, а также при рассмотрении и размещении коллективных трудовых споров работников и работодателей.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжение трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности в форме слияния, присоединения, любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления срока до 3-х лет. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. (Ст. 43 ТК РФ)

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ)

1.8. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

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

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его

сторон. Условия трудовых договоров и локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, недействительны и не подлежат применению.

## II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

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

2.2. Трудовой договор может быть заключён как на неопределённый срок, так и на определённый срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключён только в случаях, указанных в (ст.59 ТК РФ).

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. В условия трудового договора может быть включено условие об испытании 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 трёх месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приёме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в (ст.70 и ст.207 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.5. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущение в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.6. Работники учреждения, изъявившие желание получить квалификационную категорию, имеют право пройти повышение

квалификации по специальности. При этом на период прохождения обучения за ними сохраняется место работы и среднемесячный заработок по занимаемой должности.

Повышение квалификации работников осуществляется за счёт средств работодателя.

2.7. Работодатель обязуется в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ создавать необходимые условия работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от работы.

Работодатель предоставляет отпуска с сохранением заработной платы работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях (имеющих государственную аккредитацию) по профилю занимаемой должности не зависимо от наличия у такого работника другого высшего образования.

### **III. ОПЛАТА ТРУДА**

3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе «Положения об оплате труда» учреждения.

3.2. Система оплаты труда работников, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа учреждения (ст.372 ТК РФ)

3.3. Работодатель обязуется выплачивать месячную заработную плату работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим установленную норму труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством

3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

3.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем.

3.6. Работа в сверхурочное время, 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 оплачивается:

- за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере;
- за последующие часы – не менее чем в двойном размере. ( ст.152 ТК РФ)

3.7. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты

труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный дни запрещается, за исключением случаев предусмотренных трудовым кодексом (ст.113) При привлечении работника к работе в выходные и праздники оплата производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ;

- 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.

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

3.9. При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада, тарифной ставки, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объёмом выполненной работы.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.10. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

3.10. Работодатель выплачивает заработную плату работникам с периодичностью и в сроки, предусмотренные законодательством Российской Федерации и согласно Правилам внутреннего распорядка и Положению об оплате труда (не реже чем каждые полмесяца). За первую половину месяца **23 числа текущего периода, за вторую - 8-го числа следующего месяца.**

3.11. В письменной форме (расчетный листок) работодатель извещает каждого работника учреждения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и основаниях произведенных удержаний; а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Выборного профсоюзного органа

3.12. Оплата отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала. В случае несвоевременной оплаты отпуска, по согласованию с работником отпуск переносится на другой срок.

3.13. Работодатель обеспечивает первоочередность выдачи начисленной заработной платы перед остальными платежами (в том числе и в случаях реорганизации или ликвидации учреждения) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также перечисление страховых взносов в размере, определенном действующим законодательством РФ по обязательному социальному, пенсионному и медицинскому страхованию и налогу на доходы физических лиц.

3.14. Работодатель не допускает нетрадиционных видов вознаграждения за труд (натуральные выдачи, страхование и т.д.) за счет снижения размеров основной заработной платы.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА, ОТПУСКА**

4.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, которые утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

4.2. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени для медицинских работников учреждения не может превышать 36 часов.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.3. Режим рабочего времени и времени отдыха медицинских работников учреждения определяется с учётом режима деятельности учреждения и устанавливается **Правилами внутреннего трудового распорядка. (Режим рабочего времени)**

Время, отработанное свыше данной нормы, считается сверхурочным и компенсируется оплатой в двойном размере или по желанию работника дополнительными днями отдыха, предусмотренными законодательством.

Работодатель обязуется не допускать сверхурочной работы, кроме исключительных случаев предусмотренных ТК РФ. В других случаях привлечении к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и на основании приказа руководителя с учетом мнения профкома.



4.4. Работодатель устанавливает снижение продолжительности рабочего времени – на 1 час в неделю без ущерба для нормального функционирования Учреждения) для следующих категорий работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- женщинам, находящейся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет.

При этом оплата труда производится, как и при полной рабочей неделе.

4.5. Стороны пришли к соглашению, что:

продолжительность рабочего времени работников Учреждения при 5-ти дневной рабочей неделе составляет 40 часов в неделю с 2-мя выходными днями - суббота, воскресенье. Для медицинского и обслуживающего персонала рабочая неделя установлена продолжительностью 36 часов с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Режим работы:

понедельник – пятница - с 8 часов 00 минут до 17 часов 00 минут – при 40-часовой рабочей неделе.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю:

понедельник – с 8 часов 00 минут до 17 часов 00 минут – при 36-часовой рабочей неделе;

вторник – пятница - с 8 часов 00 минут до 16 часов 00 минут – при 36-часовой рабочей неделе;

4.6. Перерыв: с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут и согласно скользящему графику, утверждённому работодателем. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

4.6.1 Работникам, работающие на персональном компьютере относятся к категории, связанных с вредными условиями труда. В процессе труда таким работникам предоставляется, перерывы через каждый час на 10-15 минут, а через 2 часа – на 15 мин (**Инструкция по охране труда №3**)

4.7. Выходные дни предоставляются работникам в субботу и воскресенье. Работник может быть привлечён к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа руководителя с учётом мнения Выборного профсоюзного органа.

4.8. Для работников медицинского и обслуживающего персонала устанавливается сменная работа – 2 смены в сутки.

Продолжительность ежедневной смены:

- дневная смена – 12 часов;
- ночная смена – 12 часов.

4.9. Для медицинских работников и обслуживающего персонала

учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены). Работникам обеспечивается возможность приёма пищи одновременно с «обслуживаемым контингентом» или отдельно в специально отведённом для этой цели месте (ст. 108 ТК РФ). Перечень таких работ, а также места для отдыха и приёма пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. **(Приложение №1)**

4.10. Для медицинского и обслуживающего персонала устанавливается суммированный учет рабочего времени. Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не должна превышать нормального количества рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - **три месяца.**

4.11. Запрещается отвлекать работников от выполнения непосредственных обязанностей, снимать их с работы для участия в мероприятиях, не связанных с производственной деятельностью, кроме случаев, предусмотренных законами и иными нормативно-правовыми актами.

4.12. Работодатель имеет право изменять режим рабочего времени по согласованию с выборным профсоюзным органом для отдельных работников, предупредив их об этом за 2 месяца

4.13. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в учреждении могут вводиться дежурства для разрешения текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурящего работника. К дежурствам привлекаются только служащие и специалисты по списку, согласованному с Профкомом. Компенсация за дежурство производится в соответствии с законодательством – предоставление другого дня отдыха, равного по времени дежурства.

4.14. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному дню, уменьшается на один час. Это правило применяется и в случае переноса праздничного дня на другой день недели.

4.15. Стороны договорились, что Работодатель по согласованию с Профкомом для создания лучших условий для отдыха может переносить в исключительных случаях день отдыха на другой день с целью объединения его с ближайшим праздничным днем.

4.16. Работникам предоставляется ежегодный основной и дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней.

4.17. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,
  - за ненормированный рабочий день в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и положением об отпусках.
- (Приложение №2)**

На основании статьи 122 Трудового кодекса РФ право на использование отпуска за 1-й год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется для инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ)

4.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. (ст.123 ТК РФ).

4.19. 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. Согласно статьям 125, 126 Трудового кодекса РФ отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению

работника может быть заменена денежной компенсацией. ( ст. 126,127 ТК РФ)

4.20. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам, а также работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях ( за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении)

4.21. Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.22. Работникам с ненормируемым рабочим днем, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (3 календарных дня) за стаж работы в учреждении после 3 лет в соответствии с Правилами внутреннего распорядка.

4.23. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой на основании письменного заявления и по соглашению с работодателем может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы, без ущерба для нормального функционирования учреждения, также по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

4.24. Предоставлять работникам на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между сторонами.

4.25. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.26. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного оплачиваемого краткосрочного отпуска:

- с бракосочетанием его самого или его детей – 3 календарных дня;
- с похоронами близких родственников – 3 календарных дня;
- с рождением ребенка – 3 календарный день;
- учащихся младших классов (1-4 классы), выпускников в День знаний 1 сентября и последний звонок,
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для посещения лечебных учреждений в году 3 календарных дней (с предоставлением подтверждающих документов)
- прохождение диспансеризации работников старше 40 лет, пред пенсионного возраста и работающих пенсионеров – 2 дня
- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком – инвалидом до достижения им возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ)

4.27. Работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска в соответствии со статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **V. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА ТРУДА**

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Выполнить в установленные сроки план мероприятий по улучшению условий и охране труда.

5.1.2. Своевременно провести специальную оценку условий труда в учреждении.

5.1.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда.

5.1.4. Разрабатывать и утверждать с учётом мнения выборного профсоюзного органа инструкции по охране труда для работников учреждения

5.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, проверку знаний по охране труда, обучение приёмам оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.6. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приёмам 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.

5.1.7. Осуществлять контроль выполнения плана мероприятий по улучшению условий и охране труда, за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также моющие средства в соответствии с установленными нормами. **(Приложение №4-5)**

5.1.9. Предоставлять работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда льготы и компенсации, согласно специальной оценкой условий труда. в том числе льготное пенсионное обеспечение. **(Приложение №3)**

5.1.10. Обеспечивать в соответствии со ст.212 ТК РФ соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. В целях профилактики неблагоприятного воздействия микроклимата с температурой воздуха на рабочих местах выше (ниже) допустимых величин использовать защитные мероприятия.

5.1.11. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

– освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время;

– переводить женщин (по их заявлению), имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребёнком возраста полутора лет.

5.2. Работники руководствуются в работе действующим законодательством, нормативными и правовыми актами, инструкциями по охране труда, картами идентификации опасностей и определения уровней риска, Правилами внутреннего трудового распорядка, приказами Работодателя;

5.3 Работодатель и выборный профсоюзный орган обеспечивают выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и оказывают им необходимую помощь и поддержку в выполнении возложенных обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

5.4. Выборный профсоюзный орган и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль состояния охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причинённого здоровью работников, предъявляют обязательные к исполнению работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы их жизни и здоровью.

5.5. Работодатель и выборный профсоюзный орган обязуются оказывать содействие работе комиссии по охране труда.

5.6. Работодатель создаёт необходимые условия для выполнения членами комиссий по охране труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда их обязанностей по осуществлению контроля за состоянием условий и охраны труда:

- обеспечивает нормативно-технической документацией, методической литературой;
- увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе работодателя (его представителя) допускается только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа;
- освобождает от работы с сохранением среднего заработка на период их обучения по вопросам охраны труда.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.8. Направлять за счет средств Работодателя на обязательный (предварительный и периодический) медицинский осмотр работников, в соответствии с результатом специальной оценки условий труда и перечнем работ, при выполнении которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры.

Медицинские осмотры проводятся в рабочее время, за время прохождения медицинских осмотров за работником сохраняется место работы (должности) и средний заработок.

5.9. Работники, получившие увечье на работе и не нарушавшие при этом требований и норм действующего трудового законодательства РФ получают гарантии и компенсации, определенные Федеральным Законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

5.10. Работодатель гарантирует недопущение увольнения по сокращению штата работников, получивших в период работы у Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание до восстановления работоспособности или установления инвалидности.

## **VI. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ**

6.1. Стороны договорились:

- считать приоритетным направлением совместной деятельности сторон закрепление в учреждении молодых работников (в возрасте – до 35 лет);
- осуществлять работу по пропаганде здорового образа жизни среди молодёжи;
- поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

6.2. Для привлечения и закрепления молодых специалистов в учреждении работодатель обязуется:

- обеспечивать молодому работнику самостоятельное рабочее место, соответствующее его знаниям, подготовке, требованиям условий и охраны труда;
- развивать наставничество, закреплять за молодыми специалистами наставников из числа высококвалифицированных кадровых работников;
- создать условия для повышения квалификации и профессионального роста работающей молодёжи;
- обеспечивать условия труда молодёжи - исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливать индивидуальные режимы рабочего времени (без ущерба для нормального функционирования учреждения);
- способствовать созданию Совета молодых специалистов;

6.3. Выборный профсоюзный орган обязуется:

- создать при профсоюзном комитете комиссию по работе среди молодёжи;
- проводить работу по вовлечению молодёжи в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- оказывать помощь молодым работникам в соблюдении их прав и гарантий, установленных действующим законодательством (ст.173-177 ТК РФ).

## **VII. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ, СОЦИАЛЬНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ РАБОТНИКОВ.**

7.1 Работодатель совместно с Профкомом обязуется разрабатывать и реализовывать программы отдыха и оздоровления работников БУ ВО «Верхнемамонский психоневрологический интернат» и членов их семей, а

также по возможности предоставлять льготные путевки в дома отдыха и санатории.

7.2. Работодатель обязуется:

- создавать все необходимые условия для получения работниками необходимой медицинской помощи;
- при необходимости предоставлять возможность работникам для посещения диагностических и лечебно-профилактических учреждений;
- осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.
- не реже одного раза в 5 лет организовывать учебу медицинского персонала с целью повышения их профессионального уровня.

7.3 Работодатель БУ ВО «Верхнемамонский психоневрологический интернат» организует работу по совершенствованию системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников учреждения на основе усиления мотивации к труду, в том числе путем проведения обучения вновь принятых работников и работников с уже имеющейся квалификацией освоению новых специальностей

7.4. Работодатель и Профком, по возможности, организуют культурно-просветительскую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками БУ ВО «Верхнемамонский психоневрологический интернат».

7.5. По желанию матерям первоклассников очередной отпуск предоставлять в сентябре с целью лучшей адаптации детей в школе.

7.6 При наличии экономии по фонду оплаты труда в учреждении работникам учреждения и руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь:

- в связи с юбилейными датами (женщинам 50, 55, 60, 65, 70 и мужчинам 50, 55, 60, 65, 70 лет);
- при наступлении особых случаев (заключение брака, рождение ребенка, длительная болезнь (более одного месяца), сложные операции, смерть родителей или членов семьи, стихийное бедствие, несчастный случай).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах (не превышающих 10 000 рублей) принимает директор учреждения, на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах директору учреждения принимает руководитель Департамента на основании письменного заявления директора учреждения.

7.7 При отсутствии регулярных маршрутов общественного транспорта и значительных интервалах в движении, учитывая удаленность Учреждения от населенных пунктов и остановок общественного транспорта, а также непрерывный, сменный график работы Учреждения, исходя из финансовых возможностей и наличия соответствующих нормативных документов Работодатель может осуществлять доставку работников к месту работы и обратно.

В случае производственной необходимости управление автомобилем, находящемся на балансе Учреждения, может осуществлять



руководитель учреждения самостоятельно к месту работы и обратно.

## **VIII. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

8.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием выборного профсоюзного органа.

8.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объема социальных услуг населению.

8.3. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

лица пред пенсионного возраста (*за два года до пенсии*);

лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет (*вариант – в системе социальной защиты населения*);

одинокие родители, воспитывающие детей от 14 до 16-летнего возраста;

несовершеннолетние работники;

бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера (по возрасту или по инвалидности).

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

8.5. Проведение сокращения осуществлять лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приёма и естественный отток кадров;

- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;

- отказ от совмещения должностей (профессий);

- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по учреждению в соответствии со ст. 74 ТК РФ с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;

- предоставление отпусков без сохранения зарплаты любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учётом мнения Выборного профсоюзного органа.

8.6. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

Работникам, предупреждённым о предстоящем увольнении (п.1,2 части 1 ст. 81 ТК РФ) предоставляется время для поиска нового места работы – в течение одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением заработной платы (на основании письменного заявления работника).

Порядок предоставления времени для поиска нового места работы определяется в коллективном договоре.

8.7. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

8.8. Высвобождаемому работнику предлагаются вакантные рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – работу, требующую более низкой квалификации.

8.9. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата учреждения и добросовестно работавшим в них, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест или возникновения вакансий.

8.10. С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в предупреждении об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

## **IX. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

9.1. Работодатель и выборный профсоюзный орган строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, отраслевым Соглашением между областной организацией Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания и департаментом социальной защиты, настоящим коллективным договором.

9.2. Работодатель представляет возможность представителю выборного профсоюзного органа участвовать в совещаниях по обсуждению финансово-хозяйственной деятельности учреждения, актуальных вопросов для работников.

9.3. Работодатель обязуется:

- на основании личных письменных заявлений членов первичной профсоюзной организации ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет первичной

профсоюзной организации учреждения членские профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы, а также производить перечисление профсоюзных взносов на обще профсоюзную деятельность обкому Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания;

- предоставлять выборному профсоюзному органу бесплатно для обеспечения деятельности в интересах работников оборудованные помещения, средства связи, транспортные средства;
- предоставлять выборному профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний в рабочее время без нарушения нормальной деятельности учреждения, выделять для этой цели помещение;
- предоставлять выборному профсоюзному органу возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте;
- безвозмездно производить для выборного профсоюзного органа множительные и машинописные работы;
- освобождать от основной работы членов выборного профсоюзного органа, не освобождённых от неё, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, прохождения профсоюзной учёбы, участия делегатов в работе конференций, заседаний выборных профсоюзных органов, а также проводимых ими мероприятиях;

При изменениях в структуре или реорганизации БУ ВО «Верхнемамонский психоневрологический интернат» необходимо приведение положений коллективного договора в соответствие с действующим законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся изменения и дополнения по взаимному согласованию в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

Лицам, участвующим в переговорах в качестве представителей сторон, а также приглашенным специалистам предоставляется возможность проверки, консультации, переговоров в рабочее время.

Подписанный текст коллективного договора должен быть доведен до сведения всех работников.

#### 9.4 Работодатель и выборный профсоюзный орган:

- проводят проверки выполнения коллективного договора, результаты которых рассматривают на совместных заседаниях;
- один раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) работников.

Выборный профсоюзный орган для контроля выполнения настоящего коллективного договора:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает её не позднее двух недель со дня получения работодателем соответствующего запроса;

- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей работодателя о ходе выполнения положений коллективного договора.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

9.6. Членам профсоюзного комитета, не освобождённым от основной работы, за дополнительную к трудовым обязанностям общественную работу в интересах коллектива, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- председателю профкома – 3 календарных дня.

## Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в течение семи дней со дня его подписания.

10.2. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление под роспись с ним работников в 5-дневный срок с момента его уведомительной регистрации, а всех вновь поступающих работников знакомит под роспись с коллективным договором непосредственно при приёме на работу (до подписания трудового договора).

10.3. Работодатель и выборный профсоюзный орган:

- проводят проверки выполнения коллективного договора, результаты которых рассматривают на совместных заседаниях;

- один раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) работников.

10.4. Выборный профсоюзный орган для контроля выполнения настоящего коллективного договора:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;

- запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает её не позднее двух недель со дня получения работодателем соответствующего запроса;

- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей работодателя о ходе выполнения положений коллективного договора.

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

10.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.7. Стороны обязуются за 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора вступить в переговоры о заключении на новый

период и подписать его до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

От работодателя  
Директор БУ ВО «Верхнемамонский  
психоневрологический интернат»



  
В.С.Жигайлов

12 декабря 2022г.

От работников  
Председатель профсоюзного комитета  
БУ ВО «Верхнемамонский  
психоневрологический интернат»

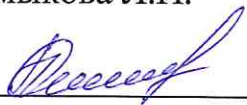


Л.И.Калмыкова

« 12 » декабря 2022г.

Приложение № 1

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ПК  
Калмыкова Л.И.

  
« 12 » 12. 2022.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор  
Жигайлов В.С.



### Перечень

**Должностей не имеющих перерыва с правом предоставления времени для отдыха и приема пищи не покидая рабочего места**

**Медицинская сестра палатная  
Санитар  
Санитарка  
Сторож**

Приложение №2

Согласовано:

Председатель профкома

Калмыкова Л.И.

« 05 » декабря



Утверждаю:

Директор

Жигайлов В.С.



**Положение  
о порядке предоставления отпусков  
работникам  
БУ ВО «Верхнемамонский  
психоневрологический интернат»**

## О ПОРЯДКЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОТПУСКОВ РАБОТНИКАМ

Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации.

1. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

3. Ежегодные дополнительно оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем.

4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых 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 согласно части 1, статьи 117 ТК РФ, составляет не менее 7 календарных дней.

По вопросу продолжительности дополнительного отпуска частью 3, статьи 350 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что отдельным категориям медицинских работников может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается Правительством Российской Федерации.

Постановлением Правительства принято постановление от 06.06.2013г № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными или опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» утверждена продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными или опасными условиями труда медицинским работникам непосредственно участвующим в оказании психиатрической помощи от 14 до 35 календарных дней ( приложение № 1 ) к положению об отпусках

Также дополнительный отпуск предоставляется работникам в связи с ненормированным рабочим днем который устанавливается приказом департаментом .При составлении графика отпусков указывается два срока предоставления отпуска: ежегодный и дополнительный, что обязательно



согласовывается с профсоюзным комитетом организации(приложение №2) к положению об отпусках.

Работникам для которых установлен ненормированный рабочий день, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывную работу в учреждении после трех лет продолжительностью 3 дня.

5. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников исчисляется в календарных днях. 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(статья 120 ТК РФ).

Для работающих инвалидов продолжительность ежегодного основного отпуска увеличивается на 2 календарных дня и составляет 30 календарных дней.(согласно статьи 287 ТК РФ).

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

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

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

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.
- В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и опасными условиями труда, включается только фактически отработанное время.(Статья 121 Трудового кодекса РФ).

7. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- 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;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Положением 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. (ФЗ №90-ФЗ от 30 июня 2006г).

9. 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 по личным заявлениям работников.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок по личному заявлению работника по семейным обстоятельствам или в случае производственной необходимости. Перенос отпуска заносится в график отпусков на основании заявления работника с визой мнения выборного профсоюзного органа учреждения.

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.

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.

Запрещается непредоставление 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 опасными условиями труда.

**10.** 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.

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 с вредными или опасными условиями труда.

**11.** Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 8 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

**12.** 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.

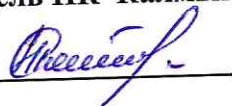
При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

**13.** По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 Трудового Кодекса Российской Федерации, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы.

Приложение №1 к Положению об отпусках

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК Калмыкова Л.И.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор

Жигайлов В.С.



## ПЕРЕЧЕНЬ

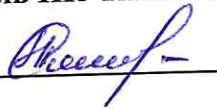
**Профессий и должностей, дающих право на предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с вредными условиями труда**

Наименование структурных подразделений и должностей *	Продолжительность основного отпуска (кал.дни)	За особые вредные условия труда (кал.дни)
Заместитель руководителя по медицинской части	28	14
Старшая медицинская сестра	28	35
Медицинская сестра палатная	28	35
Медицинская сестра по массажу	28	35
Медицинская сестра процедурной	28	35
Медицинская сестра диетическая	28	14
Медицинский дезинфектор	28	14
Врач-невролог	28	35
Врач-психиатр	28	35
Врач-терапевт	28	35
Санитар	28	35
Санитарка	28	35
Фармацевт	28	14
Заведующий аптечным складом	28	14
Фельдшер	28	35
инструктор по лечебной физкультуре	28	35
Сестра хозяйка	28	35
Инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий	28	35
Психолог	28	21
Кухонный рабочий	28	7
Повар	28	7

Приложение №2 к Положению об отпуске

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК Калмыкова Л.И.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор Жигайлов В.С.



**ПЕРЕЧЕНЬ**

**Профессий и должностей, дающих право на предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем**

Наименование структурных подразделений и должностей *	Продолжительность основного отпуска (кал.дни)	За ненормированный рабочий день (кал.дни)
Руководитель	28	14
Заместитель руководителя	28	13
Главный бухгалтер	28	11
Бухгалтер	28	6
Экономист	28	6
Делопроизводитель	28	6
Специалист по кадрам	28	6
Инспектор по кадрам	28	6
Техник – программист	28	6
Юрисконсульт	28	6
Заведующий отделением	28	13
Специалист по социальной работе	28	6
Специалист по охране труда	28	6
Заведующий хозяйством	28	10
Заведующий складом	28	10
Инженер	28	6
Библиотекарь	28	6

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК  
Калмыкова Л.И.



« 12 » 12. 2022



## ПЕРЕЧЕНЬ

**Рабочих мест, наименование профессий и должностей, работникам которых в соответствии списка 1 и 2 установлено льготное пенсионное обеспечение**

Название подразделения	Наименование рабочего места	Наименование профессии	Списка	Раздел	Позиции
	Средний медицинский персонал, непосредственно обслуживающие больных в домах-интернатах психически больных людей	Старшая медицинская сестра, фельдшер, медицинская сестра палатная, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра по массажу	2	XX/V	27-2 22600000 Г  27-СМ
	Младший медицинский персонал, непосредственно обслуживающий больных в домах-интернатах для психически больных системы социального обеспечения	Младшая медицинская сестра, санитарка палатная, санитарка уборщица палатная, санитарка буфетчица, санитарка ванщица	2	XX/V	27-2 22600000 Г

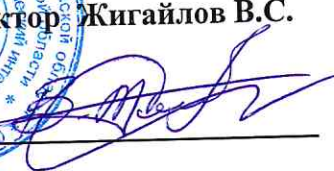
**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ПК Калмыкова Л.И.




**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор Жигайлов В.С.



**ПЕРЕЧЕНЬ**

**работ, при выполнении которых работники получают бесплатно моющие и дезинфицирующие средства. Приказ Минздрава и социального развития РФ от 17.12.2010 №1122**

№ п/п	Наименование должности	Наименование моющих средств	Норма на 1 человека (гр.) в месяц
1.	Административно-управленческий персонал	Мыло туалетное Жидкие моющие средства	200 250
2.	Средний мед. персонал	Мыло туалетное Жидкие моющие средства	200 250
3.	Младший персонал	Мыло туалетное Жидкие моющие средства	200 250
4.	Машинист котельной	Мыло туалетное Жидкие моющие средства	300 500
5.	Водитель	Мыло туалетное Жидкие моющие средства	300 500
6.	Хозяйственно-обслуживающий персонал	Мыло туалетное Жидкие моющие средства	300 500



Согласовано:

  
 Председатель ПК  
 Л.И. Калмыкова



Утверждаю:

  
 Директор  
 Жигайлов В.С.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий, работникам которых выдается бесплатно спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование профессии	Наименование спецодежды, спецобуви	Срок носки
1.	Врач, средний медицинский персонал,	Халат хлопчатобумажный (колпак)-2шт	12 мес.
		Фартук х/б-2шт	12
		Тапочки кожаные	12
2.	Младший медицинский персонал.(санитарка)	Фартук х/б-2шт	12
		Халат х/б (косынка) – 2 шт.	12 мес.
		Тапочки кожаные	12
		Перчатки резиновые	Дежурные
3.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм хлопчатобумажный – 1шт	12 мес.
		Фартук непромокаемый	Дежурный
		Перчатки с полимер.покрытием	бпар
		Перчатки резиновые	Дежурные.
		Халат хлопчатобумажный	12 мес.
		Галоши резиновые	Дежурные
4.	Водитель автомобиля	Костюм хлопчатобумажный - 1 шт.	12 мес.
		Перчатки с точечным покрытием	12пар
		Перчатки резиновые	Дежурные
6.	Сестра-хозяйка	Халат хлопчатобумажный – 1шт.	12 мес.

7.	Уборщик служебных помещений.	Халат хлопчатобумажный – 1 шт.	12 мес.
		Перчатки с полимер.покрытием	бпар.
		Перчатки резиновые	12 пар.
8.	Столяр(плотник)	Костюм хлопчатобумажный	12 мес.
		Очки защитные	Дежурные.
		Перчатки комбинированные	12пар.
9.	Завскладом (при работе с прочими материалами)	Костюм хлопчатобумажный	12 мес.
		Перчатки комбинированные	бпар.
10.	Завхоз	Халат хлопчатобумажный	12 мес.
		Перчатки с полимер.покрытием	бпар
11.	Дезинфектор	Комбинезон для защиты от токсичных в-в и пыли из нетканых материалов	До износа.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	12 мес.
		Перчатки из полимр.материалов	бпар.
		Очки защитные	До износа
		СИЗ органов дыхания	До износа
12.	Электромонтер по ремонту электрооборудования	Костюм хлопчатобумажный – 1 шт.	12 мес.
		Галоши диэлектрические	Дежурные
		Перчатки диэлектрические	Дежурные
		Очки защитные Перчатки с полимер.покрытием	До износа. 12пар
13.	Кухонный рабочий (мойщик посуды)	Перчатки из полимер.материалов или резиновые	6 пар
		Костюм хлопчатобумажный, колпак или косынка – 1 шт.	12 мес.
		Фартук из полимерных материал. с нагрудником-2шт	12 мес.

		Нарукавники из полимер.материалов.	До износа
		Халат хлопчатобумажный	12мес
14.	Официант.	Костюм хлопчатобумажный	12мес
15.	Повар.	Фартук из полимер.материалов с нагрудником.-2шт	12мес
		Костюм хлопчатобумажный	12мес
		Фартук из полимер.материалов с нагрудником -2шт	12мес
16.	Инженер (механик)	Нарукавники из полимер.мат-ов	До износа
		Костюм хлопчатобумажный	12мес
		Перчатки с точечным покрытием	4пары
		Очки защитные	До износа