

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное стационарное учреждение социального обслуживания «Зыковский дом-интернат для граждан, имеющих психические расстройства» Забайкальского края, именуем далее - «Работодатель», в лице директора Якимовой Юлии Андреевны, действующего на основании Устава учреждения, и работники учреждения в лице председателя профсоюзного комитета Фондарко Татьяна Павловна, именуемый далее «Работники учреждения».

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в учреждении.

1. Предметам настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда и его оплаты, занятости, переобучение, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшение условий и охраны труда, социальных гарантии и льгот, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.
2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе и не участвующих в коллективных переговорах, или работающих по срочному трудовому договору, или принятых на работу временно, независимо от членства в профсоюзе.
3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5 Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором

1.6. Договор вступает в силу ***с «20» августа 2024 года на срок до «19» августа 2027 год.***

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации, организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.

1.8. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию.

1.9. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.10. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о, выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

**2.**ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения работников регулируются трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. В трудовые договоры не могут включаться условия, ухудшающие положение работников Учреждения по сравнению с нормами действующего законодательства Российской Федерации и данного коллективного договора.

2.3. Локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников Учреждения, принимаются работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

2.4. Режим рабочего времени работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию с выборным органом первичной организации Профсоюза.

2.5. Для работников Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, для отдельных категорий работников - сокращённая продолжительность рабочего времени. Категории работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, указаны в приложении №1 к Правилам внутреннего трудового распорядка).

2.6. Для отдельных категорий работников, в целях обеспечения круглосуточной работы учреждения устанавливается сменный режим работы, в соответствии с графиком, утвержденном работодателем, по согласованию с представителем выборного профсоюзного органа.

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

2.7. В случае производственной необходимости работодатель вправе по согласованию с представителем выборного профсоюзного органа пересматривать графики рабочего времени и сменности.

2.8. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представителя выборного профсоюзного органа. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

2.9. Работодатель обеспечивает доставку сотрудников на работу и с работы служебным автотранспортом.

1. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Основные права и обязанности работников:

3.1.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором; - своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных [законодательством](http://base.garant.ru/70552676/) о специальной оценке условий труда;  
 - подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым [Кодексом](http://base.garant.ru/12125268/d601a624fdccd3d6368a651acffcff08/#block_197), иными федеральными законами;  
 - объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении учреждением;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.1.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда:

- бережно относится к имуществу Работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя.

3.2 Основные права и обязанности Работодателя:

3.2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;

- проводить самостоятельную оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;  
 - предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;  
 - обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный, договор;

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

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и иных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов. иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать принятых мерах указанным органам и представителям;

- создать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;

- 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 законодательством РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

1. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ.

4.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

4.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении работы в учреждении (статья 59 ТКРФ):

Срочный трудовой договор заключается:

* на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
* на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
* для выполнения [сезонных работ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_383539/66167366e75c9c27b0549e3a2d9ed00c123a4dbc/#dst1102), когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
* для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
* с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
* с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
* для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
* с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
* в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

4.3. В трудовом, договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении персональных данных, им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение

производилось за счет средств Работодателя, а также другие условия, не ухудшающие положения работника.

В соответствии со статьей 70 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ):

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

* Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая [статьи 67](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_383539/6078748fd8dbb18fea7eae954601330d205c3c79/#dst102509) ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.
* В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

* лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
* лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
* лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
* лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
* лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
* лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
* иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

* При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.
* В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

4.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

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

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

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

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

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72Трудового кодекса РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.6. В соответствии со ст.197 ТК РФ: Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на [прохождение](http://base.garant.ru/71433946/1b93c134b90c6071b4dc3f495464b753/#block_4) независимой оценки квалификации.

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

4.7. Основаниями прекращения трудового договора являются (глава 13 (ст.77 ТК РФ):

1) соглашение сторон (ст.78 ТК РФ)

2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (ст.79 ТК РФ);

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (п.3ч.1ст.77 или ст.80 ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (ст.71 и 81 ТК РФ)

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением, подведомственности организации либо ее реорганизацией (ст.75 ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч.4 ст.74ТКРФ);

8)отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч 3 и 4 ст.73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч.1 ст.721 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст.83ТК РФ);

11) нарушение установленных трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил его заключения, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях (ст.84 ТК РФ):

* заключение трудового договора в нарушении суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
* заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
* отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;
* заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающим возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
* в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

4.8.При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой [статьи 81](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304173/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst100589) Трудового Кодекса РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

* 1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:
     1. При сокращении численности или штата работников [преимущественное право](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ddaeeb833c24609e3474ce13536b0796bc85ee57/) на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.
     2. При равной производительности труда и квалификации [предпочтение](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ddaeeb833c24609e3474ce13536b0796bc85ee57/) в оставлении на работе отдается:
* семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
* лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
* работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
* инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
* работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
* родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_463355/63d103882fc8db710a1e00e243adca21f3987487/#dst616) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.
* пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
* одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
* одинокие отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста.

4.10. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка – инвалида до18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их устройству в другую организацию по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

1. **РЕЖИМ** ТРУДА **И ВРЕМЯ** ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает доставку на работу и с работы работников служебным автотранспортом. Нормальная продолжительность рабочего времени работников 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня суббота и воскресенье.

Перерывы для отдыха и питания согласно приложению №1 к правилам внутреннего трудового распорядка.

5.2. Для отдельных категорий работников, в целях обеспечения круглосуточной работы Учреждения устанавливается сменный режим работ согласно графикам сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя выборного профсоюзного органа:

- медицинские сестры палатные;

- сиделки (помощники по уходу) ;

- машинисты (кочегары) котельной;

- водители автомобиля,

- повара,

- кухонные работники,

- официанты,

- воспитатели,

- уборщики производственных и служебных помещений.

5.3. В случае производственной необходимости, работодатель вправе согласованию с представителем выборного профсоюзного органа, пересматривать графики сменности рабочего времени и сменности.

5.4. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год.

5.5. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в зависимости от занимаемой ими должности:

5.5.1. 36 часовую рабочую неделю:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Основание |
| - врач терапевт;  - врач-психиатр;  - старшая медицинская сестра;  - медицинская сестра палатная;  - медицинская сестра диетическая;  - сиделка (помощник по уходу);  - сестра-хозяйка;  -медицинский дезинфектор. | постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003г. №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» (с изменениями на 24 декабря 2014 года, 01.02.2005г., 04.09.2012г., 24.12.2014г.) согласно приложению №1, |
| Инструктор по труду | П.2.1. Приказа Минобрнауки РФ от 22.12.2014 N 1601 |
| - врач терапевт;  - врач-психиатр;  - старшая медицинская сестра;  - медицинская сестра палатная;  - медицинская сестра диетическая;  - сиделка (помощник по уходу);  - сестра-хозяйка;  -медицинский дезинфектор. | Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003г. №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» (с изменениями на 24 декабря 2014 года) согласно приложению №1 |
| - психолог | Согласно Приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы психолога |

5.5.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

5.5.3. 30 часовую рабочую неделю:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Основание |
| - инструктор по физической культуре | Пункт 2.6. Приказа Минобрнауки РФ от 22.12.2014 N 1601 |

5.5.4. 24 часовую сокращенную рабочую неделю за ставку заработной платы:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Основание |
| - музыкальный руководитель | Пункт 2.4. Приказа Минобрнауки РФ от 22.12.2014 N 1601 |

5.6. Для работников, являющихся инвалидами1 или 2 группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю (глава 15, СТ.92 ТК РФ).

5.7. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

5.7.1.:

а) рождение ребенка - 3 календарных дня;

б) собственная свадьба, свадьба детей - 3 календарных дня;

в) смерть членов семьи (супруг(а), детей, родителей, родных братьев и сестер- 4 календарных дня;

г) матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося младших классов (1- 4 класс). предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний 1 сентября), Последний звонок для учащихся 11 классов.

Источником финансирования указанных выплат является экономия фонда оплаты труда, при отсутствии экономии фонда оплаты труда - внебюджетный фонд (доходы от оказания платных услуг).

5.7.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам на основании специальной оценки условий труда:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Должность** | **Основание** | **Количество календарных дней** |
| Врач – психиатр, врач терапевт, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, сиделка (помощник по уходу) | статья 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, Постановление Правительства Российской Федерации от 06 июня 2013г. №482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» | 35 |
| Машинист (кочегар) котельной, шеф повар, пекарь, повар, кухонный рабочий, официант, специалист по социальной работе, воспитатель, инструктор по труду, машинист по стирке и ремонту специальной одежды, психолог, музыкальный руководитель, | статья 117 ТК РФ, Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда | 7 |

5.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем (СТ. 119 ТК РФ, Постановление Правительства Забайкальского края от 30.04.2009 Г. №185 «О порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из бюджета Забайкальского края»):

- директор - 14 календарных дней;

- заместители директора - 12 календарных дней;

- главный бухгалтер - 12 календарных дней;

- водители автомобиля - 3 календарных дня;

- специалист по кадрам - 3 календарных дня;

5.9. Инвалидам, работающим на условиях трудового договора, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (в соответствии со статьей 23 Федерального закона от 24 ноября 1995г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.10. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней,

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

-работающим инвалидам –до 60 календарных дней в году;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

5.11. График отпусков работников Учреждения утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до начала календарного года.

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

5.13. Отзыв работников из отпуска допускается только с их согласия, неиспользованная в связи с этим часть отпуска, должна быть предоставлена выбору работника в удобное для него время.

5.14. На территории Забайкальского края устанавливается нерабочий (праздничный) день - первый день Нового года по лунному календарю - праздник Белого месяца "Сагаалган" (далее - праздник Белого месяца "Сагаалган"). Дата праздника Белого месяца "Сагаалган" ежегодно объявляется постановлением Губернатора Забайкальского края. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

1. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обеспечивает:

6.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда

Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

6.1.2. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

6.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

6.1.4. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

6.1.5. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

6.1.6. Предоставление работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями, труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств. Работа без соответствующей спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты запрещается. (Перечень № 1, №2 прилагается).

6.1.7.В соответствии со специальной оценкой условий труда, выдача работникам молока или другие равноценные ему пищевые продукты в соответствии со статьей 222. Трудового кодекса Российской Федерации «Выдача молока и лечебно-профилактического питания, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития от 16 февраля 2009г. №45н ( в ред. «Приказа» Минздравсоцразвития РФ от 19.04.2010г. №245н) «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятых на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных продуктов пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов». «Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены»,

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Должность | Вид компенсации | Норма выдачи за смену  (если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течении не менее чем половины рабочей смены) Приложение №3 п.266 |
| 1 | Машинист (кочегар) котельной, старшая медицинская сестра, медицинский дезинфектор, врач-терапевт, врач-психиатр, санитарка, медицинская сестра палатная, | Молоко | 500 мл. |

6.1.8. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров:

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности)медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- работников учреждения для определения пригодности работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний (ст. 212, ст. 213 ТК РФ, Приказ Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации №988н, Министерство Здравоохранения Российской Федерации №1420Н от 31 декабря 2020 года «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры»:

- водитель автомобиля (ГАЗ КО503В (г.в.2008, гос.№К316РВ),

- воспитатель,

- врач терапевт,

- врач-психиатр,

- инструктор по труду,

- кухонный рабочий,

- официант,

- машинист (кочегар) котельной,

- машинист по стирке и ремонту специальной одежды,

- медицинская сестра палатная,

- медицинский дезинфектор,

- пекарь,

- повар,

- сиделка (помощник по уходу),

- специалист по социальной работе,

- старшая медицинская сестра,

- шеф повар.

В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

6.1.9. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.10. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний. разработку и внедрение профилактических мероприятий по их Предупреждению.

6.1.11. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.12. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.1.13. Выполнение предписаний, должностных лиц органов государственного надзора и контроля над соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

6.1.14. Обучение инженера по охране труда не реже 1 раза в три года, снабжение нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

6.1.15. Сохранение за работниками места работы, должности и его заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

6.2. Выплату единовременного пособия в случаях:

6.2.1. Гибели работника на производстве, единовременная страховая **выплата** в случае **смерти** застрахованного лица в результате несчастного случая на производстве или профзаболевания составляет 2 млн руб., согласно Федеральный закон от 03.04.2023 № **98**-**ФЗ**,

6.2.2 Выплату единовременного вознаграждения работникам, удостоенных отраслевых наград и почетных званий, в соответствии со ст.13 Закона Забайкальского края от 09 апреля 2014 года N 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

6.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в областиохраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнение работ по охране труда;

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

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.4. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, работодатель организует и проводит мероприятия, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленные на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа.

**7**.ОПЛАТА ТРУДА

7.1. В учреждении устанавливается система оплаты труда с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть 3 СТ. 135 ТК РФ») и мнения профсоюзного комитета учреждения.

7.2. Заработная плата начисляется работникам за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особо климатических условиях и т.д.) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера премии и иные поощрительные выплаты).

7.3 Заработная плата выплачивается:

За первую половину месяца 30 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 15 числа, следующего за расчетным.

7.4. Заработная плата перечисляется на банковский счет платежной системы «Мир» (карточки), при этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

(Расчетный листок — это документ с детализацией всех начисленных сотруднику выплат на работе. Лист выдается в день выплаты зарплаты. В нем отражается информация за прошедший месяц. Документ выдается всем работникам, которые оформлены по трудовым договорам. Лист не составляется только для тех, у кого нулевые начисления за период.)

7.5. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливается надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 25% к окладам (должностным окладам) в соответствии с Положением о надбавке работникам государственных учреждений социального обслуживания Забайкальского края, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденных Постановлением Правительства Забайкальского края от 23 июня 2014г. №347 «Об утверждении Положения о надбавке работникам государственных учреждений социального обслуживания Забайкальского края, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»),

Руководитель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах с целью разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

7.6. Установить дополнительную доплату за работу в ночное время в размере 50% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время Постановление Правительства Забайкальского края от 09 июля 2014 года №392 «Об утверждении Положения о доплате за работу в ночное время работникам государственных учреждений, финансируемых из бюджета Забайкальского края» следующим работникам:

- медицинская сестра палатная,

- сиделка (помощник по уходу);

- машинист (кочегар) котельной,

- водитель автомобиля.

7.7. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к окладам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством РФ (ст.149-153 ТК РФ).

7.8. Устанавливать работникам надбавки к окладам (должностным окладам) за непрерывный стаж работы в отрасли (выслуга лет) (Постановление Правительства Забайкальского края от 08 июля 2014 г. № 390 «Об утверждении положения о надбавке работникам государственных учреждений здравоохранения, социального обслуживания Забайкальского края за стаж непрерывной работы в данных отраслях»:

20% - за стаж работы 3 года;

30% - за стаж работы 5 лет и более;

## 7.9. Работникам учреждения, имеющим квалификационные категории, устанавливается выплата за высокие результаты работы к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

* при наличии высшей квалификационной категории - 20,0%;
* при наличии первой квалификационной категории - 15,0%;
* при наличии второй квалификационной категории - 10,0%.

В отношении руководителей структурных подразделений учреждения социального обслуживания квалификационная категория учитывается, если специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

7.10. на основании постановления Правительства Забайкальского края от 04 июня 2014 года №322:

Надбавка за классность водителям учреждения:

* за 1 класс - 25% к должностному окладу;
* за 2 класс - 10% к должностному окладу.

7.11.Надбавка молодым специалистам устанавливается:

1) в соответствии со [статьей 12](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW251&n=1671255&dst=100093) Закона 964-ЗЗК молодым специалистам учреждений устанавливается надбавка в размере 20% оклада (должностного оклада).

2) в соответствии со статьей 2 Закона Забайкальского края «О повышении заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений Забайкальского края и внесение изменений в Закон Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» (далее – Закон 2370-ЗЗК) устанавливается надбавка молодым специалистам в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые заключившим в течение пяти лет после завершения обучения с государственным учреждением трудовой договор в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, - ежемесячную надбавку к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размеры, условия и порядок предоставления указанной надбавки утверждены [постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW251&n=1624401) Правительства Забайкальского края от 24 июля 2024 года № 368.

## 7.12. В учреждении устанавливается суммированный учет рабочего времени в связи с чем, продолжительность рабочего времени за учетный период- квартал, не должна превышать нормального числа рабочих часов.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 104,152 ТК РФ)

1. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсации в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников:

8.1.1. Материальную помощь, из фонда «Внебюджетной деятельности» подтвержденных соответствующими документами (свидетельство о смерти, документы подтверждающие родственную связь):

а) связанных с погребением умерших работников - 10000 руб.;

б) связанных с погребением близких родственников работников (супруга (и), детей, родителей) – 10000 руб.

в) связанных с погребением ветеранов труда - 10000 руб.

8.1.2. Выплату единовременного поощрения работников в связи с юбилейными датами из фонда «Внебюджетной деятельности»:

- 55-летие - 5000 руб.;

- 60-летие - 5000 руб.;

- 65-летие - 5000 руб.;

- 75-летие- 5000 руб.

8.1.3. Предоставление автотранспорта за счет средств работодателя для организованного отдыха работников, а также на культурно-массовые мероприятия. Порядок и условия предоставления указанных выплат определяется локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечить обязательное медицинское, социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

8.2.2. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также и другие социальные фонды (ст. 15 ФЗ от 15.12.2001 "Об обязательном пенсионном страховании в РФ").

8.2.3. Работники имеют право на профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование, в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

1. Осуществлять расходы на выплату пособия в случае временной нетрудоспособности и в связи с материнством в соответствии со статьей 3 [Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"](http://base.garant.ru/12151284/)(в редакции от 25.12.2023года)за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств страхователя, а за остальной период начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности за счет средств бюджета Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

8.3. По [соглашению](http://base.garant.ru/55171461/#block_31) сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель устанавливает неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](http://base.garant.ru/70183012/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/#block_1000), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

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

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

8.4. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. Такой отпуск по 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.

* 1. Утверждает положение о наставничестве, закрепляет наставников за всеми молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы и выплачивать наставникам надбавку к окладу не менее 10 % от размера оклада. Источник финансирование- фонд «Внебюджетной деятельности».

**9.** СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

9.1. Отношения и ответственность Договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются ст. 54, 55 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.2. Контроль выполнения Договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также, соответствующими органами по труду.

9.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля над выполнением Договора.

1. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

10.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной  
договоренности сторон.

10.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.4. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.5. На основании статьи 68 Трудового Кодекса РФ: Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения). При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

1. **Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации**

11.В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_472846/63d103882fc8db710a1e00e243adca21f3987487/#dst616) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_472846/63d103882fc8db710a1e00e243adca21f3987487/#dst616) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных [частью одиннадцатой](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_474024/d1ad6aa0440c0ab492a90e984835976896a1ca21/#dst3077) настоящей статьи, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с [частью первой](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_474024/a462b0f18cb5c73ceb2ea1ff71ae88aed4d67e84/#dst370) и [абзацами третьим](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_474024/a462b0f18cb5c73ceb2ea1ff71ae88aed4d67e84/#dst385), [пятым](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_474024/a462b0f18cb5c73ceb2ea1ff71ae88aed4d67e84/#dst387), [девятым](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_474024/a462b0f18cb5c73ceb2ea1ff71ae88aed4d67e84/#dst1898) - [одиннадцатым части второй статьи 59](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_474024/a462b0f18cb5c73ceb2ea1ff71ae88aed4d67e84/#dst392) настоящего Трудового кодекса РФ.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_472846/63d103882fc8db710a1e00e243adca21f3987487/#dst616) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному [пунктом 13.1 части первой статьи 81](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_474024/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst3059) настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_472846/63d103882fc8db710a1e00e243adca21f3987487/#dst616) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_472846/63d103882fc8db710a1e00e243adca21f3987487/#dst616) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

При призыве работника на военную службу (направление на альтернативную службу), на основании статьи 83 Трудового кодекса РФ одним из оснований прекращения трудового договора с работником по обстоятельству, не зависящим от воли сторон, при увольнении такому работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ). Определение величины среднего заработка производится по правилам ст. 139 ТК РФ, согласно Положению, об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденному постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор заключен срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

12.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

12.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только, по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения

12.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

12.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания, под подпись работника. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать в реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

12.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о, выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

12.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

12.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня его подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.9. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации грозит банкротство (и, как следствие потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.

**Перечень №1 к пункту 6.1.6 коллективного договора читать в новой редакции:**

ПЕРЕЧЕНЬ №1

ПРОФЕССИИ НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗЖИРИВАЮЩИХ СРЕДСТВ

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Профессия (должность) | Виды смывающих и обезжиривающих средств | Мыло туалетное | Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах | Крем для рук |
| Административно-управленческий персонал | | | | | |
|  | директор |  |  |  |  |
|  | заместитель директора по административно-хозяйственной части | очищающие средства | 200гр. | или 250 мл. | - |
|  | заместитель директора по социально-реабилитационной работе | очищающие средства | 200гр. | или 250 мл. | - |
|  | главный бухгалтер |  |  |  |  |
| Специалисты, обеспечивающие административно-хозяйственную деятельность | | | | | |
|  | экономист | очищающие средства | 200гр. | или 250 мл. | - |
|  | бухгалтер | очищающие средства | 200гр. | или 250 мл. | - |
|  | заместитель главного бухгалтера | очищающие средства | 200гр. | или 250 мл. | - |
|  | специалист по кадрам | очищающие средства | 200гр. | или 250 мл. | - |
|  | документовед | очищающие средства | 200гр. | или 250 мл. | - |
|  | инженер по охране труда | очищающие средства | 200гр. | или 250 мл. | - |
|  | инженер по пожарной безопасности | очищающие средства | 200гр. | или 250 мл. | - |
|  | администратор баз данных | очищающие средства | 200гр. | или 250 мл. | - |
|  | Заведующий складом | очищающие средства | 200гр. | или 500 мл. | - |
|  | шеф повар | очищающие средства | 200гр. | или 500 мл. | - |
|  | механик | очищающие средства  регенерирующий крем для рук | 300гр. | или 500 мл. | 100 мл. |
|  | психолог | очищающие средства, регенерирующий крем для рук | 200гр. | или 250 мл. | - |
|  | заведующий производством | очищающие средства | 200гр. | или 250 мл. | - |
| Отделение социально-педагогической и трудовой реабилитации | | | | | |
|  | заведующий отделением | очищающие средства, регенерирующий крем для рук | 300гр. | или 750 мл. | 100 мл. |
|  | воспитатель | очищающие средства | 200гр. | или 250 мл. | - |
|  | инструктор по труду | очищающие средства | 200гр. | или 250 мл. | - |
|  | музыкальный руководитель | очищающие средства | 200гр. | или 250 мл. | - |
|  | специалист по социальной работе | очищающие средства | 200гр. | или 250 мл. | - |
|  | инструктор по физической культуре | очищающие средства | 200гр. | или 250 мл. | - |
| Медицинское отделение | | | | | |
|  | врач-психиатр | очищающие средства, регенерирующий крем для рук | 300гр. | или 750 мл. | 100 мл. |
|  | врач терапевт | очищающие средства, регенерирующий крем для рук | 200гр. | или 250 мл. | - |
|  | старшая медицинская сестра | очищающие средства, регенерирующий крем для рук | 300гр. | или 750 мл. | 100 мл. |
|  | медицинская сестра палатная | очищающие средства, регенерирующий крем для рук | 300гр. | или 750 мл. | 100 мл. |
|  | медицинская сестра диетическая | очищающие средства, регенерирующий крем для рук | 300гр. | или 750 мл. | 100 мл. |
|  | сиделка (помощник по уходу) | очищающие средства, регенерирующий крем для рук | или 750 мл. | 100 мл. | 300гр. |
|  | уборщик производственных и служебных помещений | очищающие средства | 200гр. | или 250 мл. | - |
|  | сестра-хозяйка | очищающие средства | 200гр. | или 250 мл. | - |
|  | медицинский дезинфектор | очищающие средства, регенерирующий крем для рук | 200гр. | или 250 мл. | 100 мл. |
| Отделение «Милосердие» | | | | | |
|  | медицинская сестра палатная | очищающие средства, регенерирующий крем для рук | или 750 мл. | 100 мл. | 300гр. |
|  | сиделка (помощник по уходу) | очищающие средства, регенерирующий крем для рук | или 750 мл. | 100 мл. | 300гр. |
|  | уборщик производственных и служебных помещений | очищающие средства | 200гр. | или 250 мл. | - |
| Младший обслуживающий персонал | | | | | |
|  | водитель автомобиля | очищающие средства  регенерирующий крем для рук | 300гр. | или 500 мл. | 100 мл. |
|  | уборщик производственных и служебных помещений | очищающие средства | 200гр. | или 250 мл. | - |
|  | агент по снабжению | очищающие средства | 200гр. | или 250 мл. | - |
|  | повар | очищающие средства | 200гр. | или 500 мл. | - |
|  | швея | очищающие средства | 200гр. | или 250 мл. | - |
|  | кухонный рабочий | очищающие средства | 200гр. | или 250 мл. | - |
|  | машинист по стирке и ремонту специальной одежды | очищающие средства, регенерирующий крем для рук | 200гр. | или 500 мл. | 100 мл. |
|  | парикмахер | очищающие средства | 200гр. | или 250 мл. | - |
|  | машинист (кочегар) котельной | очищающие средства, защитный крем для рук | 300гр. | или 500 мл. | 100 мл. |
|  | слесарь-сантехник | очищающие средства | 300гр. | или 500 мл. | - |
|  | слесарь-электрик | очищающие средства | 300гр. | или 500 мл. | - |
|  | плотник | очищающие средства | 200гр. | или 250 мл. | - |
|  | подсобный рабочий | очищающие средства | 200гр. | или 250 мл. | - |
|  | уборщик производственных и служебных помещений | очищающие средства | 200гр. | или 250 мл. | - |
| Внебюджетная деятельность | | | | | |
|  | Бухгалтер | очищающие средства | 200гр. | или 250 мл. | - |
|  | продавец | очищающие средства | 200гр. | или 250 мл. | - |
|  | кондитер | очищающие средства | 200гр. | или 500 мл. | - |
|  | пекарь | очищающие средства | 200гр. | или 250 мл. | - |
|  | Работник по уходу за животными | очищающие средства, регенерирующий крем для рук | 300гр. | или 750 мл. | 100 мл. |
|  | водитель автомобиля | очищающие средства | 300гр. | или 500 мл. | - |

* 1. Перечень №2 коллективного договора читать в новой редакции:

ПЕРЕЧЕНЬ №2

Нормы бесплатной выдачи

Санитарно-гигиенической одежды

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Профессия (должность) | Наименование средств индивидуальной защиты | норма выдачи в год |
|  | директор | - |  |
|  | заместитель директора по административно-хозяйственной части | - |  |
|  | заместитель директора по социально-реабилитационной работе | - |  |
|  | главный бухгалтер | - |  |
|  | экономист | - |  |
|  | бухгалтер | - |  |
|  | заместитель главного бухгалтера | - |  |
|  | специалист по кадрам | - |  |
|  | документовед | - |  |
|  | инженер по охране труда | - |  |
|  | инженер по пожарной безопасности | - |  |
|  | администратор баз данных | - |  |
|  | Заведующий складом | Костюм или халат х/б  Перчатки с полимерным покрытием | 1 шт. на 1 год  6 пар на 1 год |
|  | шеф повар | халат х/б или костюм  колпак или косынка  нарукавники  фартук  полотенце | 1 на 1 год  1 на 1 год  1 на 1 год  1 на 1 год  1 на 1 год |
|  | механик | халат х/б или костюм  куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  ботинки кожаные с защитным подноском  перчатки трикотажные с точечным полимерным покрытием  очки защитные  средство индивидуальной защиты органов дыхания противоаэрозольное  на наружных работой зимой дополнительно:  Куртка на утепляющей прокладке | 1 на 2 год  1 на 1,5 года  1 пара на 2 года  до износа  до износа  1 на 2 года |
|  | Заведующий производством | халат х/б или костюм  колпак или косынка  нарукавники  фартук  полотенце | 1 на 1 год  1 на 1 год  1 на 1 год  1 на 1 год  1 на 1 год |
|  | психолог | халат х/б | 1 на 1 год |
| Отделение социально-педагогической и трудовой реабилитации | | | |
|  | заведующий отделением | халат или костюм х/б  перчатки резиновые  колпак или косынка  полотенце | 1 на 1 год  до износа  1 на 1 год  1 на 1 год |
|  | воспитатель | халат х/б | 1 на 1 год |
|  | инструктор по труду | халат х/б или костюм х/б | 1 на 1 год |
|  | музыкальный руководитель | халат х/б или костюм х/б | 1 на1 год |
|  | мастер производственного обучения | халат х/б или костюм х/б | 1 на год |
|  | специалист по социальной работе | - |  |
|  | инструктор по физической культуре | - |  |
| Медицинское отделение | | | |
|  | врач-психиатр | халат или костюм х/б  перчатки резиновые  колпак или косынка  полотенце | 1 на 1 год  до износа  1 на 1 год  1 на1 год |
|  | врач терапевт | халат или костюм х/б  перчатки резиновые  колпак или косынка  полотенце | 1 на 1 год  до износа  1 на 1 год  1 на 1 год |
|  | старшая медицинская сестра | халат или костюм х/б  перчатки резиновые  колпак или косынка  полотенце | 1 на 1 год  до износа  1 на 1 год  1 на 1 год |
|  | медицинская сестра палатная | халат или костюм х/б  перчатки резиновые  респиратор марлевый  фартук непромокаемый  колпак или косынка  полотенце | 1 на 1 год  до износа  1 на 1 год  1 на 1 год  1 на 1 год  1 на 1 год |
|  | медицинская сестра диетическая | халат х/б  колпак или косынка | 1 на 1 год  1 на 1 год |
|  | сиделка (помощник по уходу) | халат или костюм х/б  перчатки резиновые  респиратор марлевый  фартук непромокаемый  колпак или косынка  полотенце | 1 на 1 год  до износа  1 на 1 год  1 на 1 год  1 на 1 год  1 на 1 год |
|  | уборщик производственных и служебных помещений | халат или костюм х/б  комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов  перчатки с полимерным покрытием  перчатки резиновые или из полимерных материалов  средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие | 1 на 1 год  дежурный  6 пар на 1 год  12 пар на 1 год  до износа |
|  | сестра-хозяйка | халат или костюм х/б | 1 на 1 год |
|  | медицинский дезинфектор | Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов  Сапоги резиновые с защитным подноском  Перчатки с полимерным покрытием или перчатки резиновые, или из полимерных материалов  Очки защитные  Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее | до износа  1 пара на 1 год  6 пар на 1 год  до износа  до износа |
| Отделение «Милосердие» | | | |
|  | медицинская сестра палатная | халат или костюм х/б  перчатки резиновые  респиратор марлевый  фартук непромокаемый  колпак или косынка  полотенце | 1 на 1 год  до износа  1 на 1 год  1 на 1 год  1 на 1 год  1 на 1 год |
|  | сиделка (помощник по уходу) | халат или костюм х/б  перчатки резиновые  респиратор марлевый  фартук непромокаемый  колпак или косынка  полотенце | 1 на год  до износа  1 на 1 год  1 на 1 год  1 на 1 год  1 на 1 год |
|  | уборщик производственных и служебных помещений | халат или костюм х/б  комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов  перчатки с полимерным покрытием  перчатки резиновые или из полимерных материалов  средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие | 1 на 1 год  дежурный  6 пар на 1 год  12 пар на 1 год  до износа |
| Младший обслуживающий персонал | | | |
|  | водитель автомобиля | костюм х/б  перчатки х/б  куртка на утепляющей подкладке  жилет сигнальный | 1 на 1 год  12 пар на 1 год  1 на 2,5 года  1 на 1 год |
|  | уборщик производственных и служебных помещений | халат или костюм х/б  комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов  перчатки с полимерным покрытием  перчатки резиновые или из полимерных материалов  средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие | 1 на 1 год  дежурный  6 пар на 1 год  12 пар на 1 год  до износа |
|  | агент по снабжению | халат или костюм х/б  перчатки с полимерным покрытием | 1 на 1 год  6 пар на 1 год |
|  | повар | костюм х/б  фартук из полимерных материалов с нагрудником  нарукавники из полимерных материалов  колпак или косынка  полотенце | 1 на1 год  2 шт. на 1 год  до износа  1 на 1 год  1 на 1 год |
|  | швея | халат х/б или костюм  колпак или косынка  нарукавники  фартук  полотенце | 1 на 1 год  1 на 1 год  1 на 1 год  1 на 1 год  1 на 1 год |
|  | официант | костюм х/б  фартук из полимерных материалов с нагрудником | 1 на 1 год  2 шт. на 1 год |
|  | кухонный рабочий | костюм х/б или халат и брюки х/б  фартук из полимерных материалов с нагрудником  нарукавники из полимерных материалов  перчатки с полимерным покрытием  перчатки резиновые или из полимерных материалов  сапоги резиновые | 1 на 1 год  2 шт. на 1 год  до износа  6 пар на 1 год  дежурные  дежурные |
|  | машинист по стирке и ремонту специальной одежды | костюм х/б или халат и брюки х/б  фартук из полимерных материалов с нагрудником  нарукавники из полимерных материалов  колпак или косынка  полотенце | 1 на год  2 шт. на год  до износа  1 на 1 год  1 на 1 год |
|  | парикмахер | костюм или халат х/б  фартук | 1 на1 год  1 на 1 год |
|  | машинист (кочегар) котельной | костюм х/б  Костюм для защиты от повышенных температур  Перчатки с полимерным покрытием  Перчатки для защиты от повышенных температур  Щиток защитный лицевой или очки защитные  Каска защитная  Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее  Сапоги кирзовые с защитным подноском  Куртка ватная | 1 на 1 год  1 на 1 год  12 пар на год  2 пары на 1 год  до износа  1шт на 2 года  до износа  1 пара на 1 год  1 шт. на 2 года |
|  | слесарь-сантехник | костюм х/б  Сапоги резиновые с защитным подноском или сапоги болотные с защитным подноском  Перчатки с полимерным покрытием  Перчатки резиновые или из полимерных материалов  Щиток защитный лицевой или очки защитные  Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее  **Слесарю аварийно-восстановительных работ на наружных работах зимой дополнительно:**  Костюм для защиты от повышенных температур на утепляющей прокладке | 1 на 1 год  1 пара на 1 год  12 пар на 1 год  12 пар на 1 год  до износа  до износа  1шт. на 2 года |
|  | слесарь-электрик | костюм х/б  Сапоги резиновые с защитным подноском  Перчатки с полимерным покрытием  Боты или галоши диэлектрические  Перчатки диэлектрические  Очки защитные  Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | 1шт. на 1 год  1 пара на 1 год  6 пар на год  дежурные  до износа  до износа |
|  | плотник | костюм х/б  Перчатки с полимерным покрытием или  перчатки с точечным покрытием  Очки защитные  Наплечники защитные  Куртка ватная | 1 шт. на 1 год  12 пар на 1 год  до износа  дежурные  1 шт. на 2 года |
|  | подсобный рабочий | костюм х/б  Перчатки с полимерным покрытием  Куртка ватная  Фартук с нагрудником | 1шт. на 1 год  12 пар на 1 год  1шт. на 2 года  1 шт. на 1 год |
| Внебюджетная деятельность | | | |
|  | Бухгалтер | - |  |
|  | продавец | Костюм х/б или  Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Перчатки с полимерным покрытием | 1 шт. на 1 год  6 пар на 1 год |
|  | кондитер | костюм х/б  фартук из полимерных материалов с нагрудником  нарукавники из полимерных материалов  колпак или косынка  полотенце | 1 на год  2 шт. на год  до износа  1 на 1 год  1 на 1 год |
|  | пекарь | костюм х/б  фартук из полимерных материалов с нагрудником  нарукавники из полимерных материалов  колпак или косынка  полотенце | 1 на 1 год  2 шт. на 1 год  до износа  1 на 1 год  1 на 1 год |
|  | Рабочий по уходу за животными | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или  Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Фартук из полимерных материалов с нагрудником  Сапоги резиновые с защитным подноском  Перчатки с полимерным покрытием | 1 шт. на 1 год  1 шт. на 1 год  1 шт. на 1 год  1 пара на 1 год  4 пары на 1 год |
|  | водитель автомобиля | костюм х/б  перчатки х/б  куртка на утепляющей подкладке  жилет сигнальный | 1 на 1 год  12 пар на 1 год  1 на 2,5 года  1 на 1 год |

**Государственное стационарное учреждение социального обслуживания**

**«Зыковский дом-интернат для граждан, имеющих психические расстройства» Забайкальского края**

|  |  |
| --- | --- |
| Согласовано:  Председатель профсоюзного комитета  ГСУСО «Зыковский ДИ» Забайкальского края  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.П.Фондарко  «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. | Утверждаю:  Директора  ГСУСО «Зыковский ДИ» Забайкальского края  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ю.А.Якимова  «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. |

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

**Государственного стационарного учреждения социального обслуживания**

**«Зыковский дом-интернат для граждан, имеющих психические расстройства» Забайкальского края**

**на 2024г.-2027гг.**

Правила внутреннего трудового распорядка локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные правила, обязанность и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, принятые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у работодателя.

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Правила внутреннего трудового распорядка в ГСУСО «Зыковский ДИ» Забайкальского края имеют цель способствовать укреплению трудовой дисциплины. Трудовая дисциплина создаётся необходимыми организационными и экономическими условиями для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрения за добросовестный труд. В трудовом коллективе должна создаваться обстановка нетерпимости к нарушителям трудовой дисциплины, строгой требовательности к работникам, недобросовестно выполняющим трудовые обязанности, по отношению к отдельным работникам применяются меры административного и дисциплинарного взыскания.

Каждый работник учреждения имеет право:

* заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
* предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
* рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
* своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
* отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
* полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
* работники имеют право на профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
* объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
* участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
* ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
* защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
* разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
* возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
* обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

**2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ**

Каждый человек реализует свое право на труд путем заключения трудового договора (часть 3 раздел 3 Трудового кодекса РФ) при условиях наличия рабочего места и профессиональной квалификации.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предоставляет работодателю в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса РФ:

* Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.
* Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.
* Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа.
* Документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.
* Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
* В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Прием на работу без предоставления выше перечисленных сведений не допускается. В соответствии со статьей 68 ТК РФ прием на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать надлежаще заверенную копию указанного приказа.

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

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

* Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая [статьи 67](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_383539/6078748fd8dbb18fea7eae954601330d205c3c79/#dst102509) ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.
* В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

* лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
* лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
* лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
* лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
* лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
* лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
* иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

* При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.
* В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителя учреждения и его заместителей, главных бухгалтеров и его заместителей, шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев испытания не может превышать 2-х недель. В срок испытания не зачитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

В соответствии со статьей 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания, директор имеет право до истечения испытания расторгнуть трудовой договор с работником предупредив его в письменной форме не позднее чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшем испытание. Решение работодателя работник может обжаловать в суде. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек. А работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Прекращение трудового договора.

В соответствии с главой 13 ТК РФ, статьями 77-84 прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным вышеуказанными статьями. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе на основании части 1 статьи 77 пункта 3 ТК РФ, руководствуясь статьей 80 ТК РФ. В соответствии с вышеуказанными статьями Трудового кодекса работник должен предупредить работодателя не позднее чем за 2 недели до расторжения трудового договора. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления об увольнении. В последний рабочий день работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

**3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА**

Работник учреждения обязан:

* осуществлять полномочия в пределах предоставленных ему прав и в соответствии с должностными обязанностями;
* исполнять приказы и распоряжения директора учреждения, а также руководителей в порядке подчиненности, изданные в пределах должностных полномочий.
* Повышать уровень квалификации, необходимый для исполнения должностных полномочий.
* Соблюдать нормы служебной этики.
* Не совершать действий, затрудняющих работу учреждения, а также приводящих к подрыву авторитета учреждения.
* Обязан сохранять в тайне ставшие ему известными, в связи с исполнением должностных полномочий сведения, являющиеся персональными, либо конфиденциальными (Глава 14, статьи 85-90 ТК РФ).
* Соблюдать требования по охране труда, техники безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и правила пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилам и инструкциями.
* Содержать свое рабочее место в порядке, а также соблюдать установленный в учреждении порядок хранения материальных ценностей и документов.

**Работник имеет право:**

* Выплата заработной платы сотруднику производится в сроки и порядке, которые установленные трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка:
* заработная плата выплачивается:

за первую половину месяца 30 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 15 числа, следующего за расчетным.

* Получать расчетные листы с начислением заработной платы в дни выплат заработной платы
* Требовать письменного оформления содержания и объема должностных полномочий по соответствующей должности и создание условий для их исполнения.
* Принимать решения и участвовать в их подготовке в соответствии с их полномочиями.

**Работник не вправе:**

* Использовать в неслужебных целях служебную информацию.
* Получать в связи с исполнением служебных полномочий подарки или иное вознаграждение от физических и юридических лиц.

**4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЯ**

4.1. Администрация учреждения обязана правильно организовать труд работников:

- каждый работник имеет право работать по своей специальности и полученной квалификации;

- иметь закрепленное за ним рабочее место и своевременно знакомится с установленным заданием;

- быть обеспечен работой в течении всего рабочего времени

4.2. Осуществлять мероприятия по повышению эффективности работы, оказание разного рода услуг получателям социальных услуг учреждения, повышать культуру производства;

4.3. Постоянно совершенствовать организацию оплаты труда работников в зависимости от качества работы и квалификации, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах личного труда и в общих итогах работы учреждения;

4.4. Обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую, экономическую и воспитательную работу, направленную на укрепление дисциплины, устранение потери рабочего времени, применять меры воздействия к нарушителям трудовой и производственной дисциплины;

4.5. Неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое обеспечение рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам охраны труда.

4.6. Внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия труда и быта.

**5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НАРУШЕНИЕ ПРАВИЛ ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

5.1. В соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ на работника налагается ответственность за совершение им дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или неполное исполнение трудовых обязанностей. Данная ответственность возлагается на работника в виде дисциплинарных взысканий: замечания, выговора и увольнения.

При этом к дисциплинарной ответственности может быть привлечён работник, нарушивший не только должностную инструкцию, но и другие локальные нормативные акты организации, а также положения Трудового кодекса РФ.

Помимо дисциплинарного взыскания, нарушение должностной инструкции может повлечь за собой материальное наказание. Это возможно в случае причинения имуществу организации реального ущерба. Под реальным ущербом понимается уменьшение действительного имущества предприятия или ухудшение его состояния, повлёкшее за собой материальные затраты на восстановление испорченного имущества или приобретение нового взамен утерянного.

Также к работникумогут применятьсядисциплинарные взыскания за нарушение трудовой дисциплины, такие как:

## невыход на работу без соответствующего предупреждения руководства или оформления пропуска трудовой смены в надлежащем порядке (прогул);

## опоздание без объяснения уважительности причин или уход с рабочего места раньше установленного в организации времени;

## нахождение на работе в состоянии опьянения или под воздействием запрещенных средств;

## игнорирование законных указаний начальства, а также намеренное уклонение от осуществления порученных трудовых заданий;

## иные действия, которые работодатель может расценить в качестве нарушений норм ТД на предприятии.

## При совершении работником действий, нарушающих трудовую дисциплину, установленную в организации, работодатель вправе применить определенную меру воздействия — дисциплинарное взыскание (ч. 1 ст. 192 ТК РФ).

## 5.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснения в письменной форме, в соответствии со ст.193 ТК РФ.

Если по истечению двух рабочих дней указанное объяснение работников не представлено, то составляется соответствующий акт.

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

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

5.3. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течении трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомится с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

5.4.В течение срока действия дисциплинарного взыскания, меры поощрения к работнику не применяются.

5.5. Если в течении года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (статья 194 ТК РФ).

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

**6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

6.1. Предельная нормальная продолжительность рабочей недели для всех работников, заключивших трудовые договора, не должна превышать 40 часов (ст.91 ТК РФ).

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

Для работников со сменным режимом работы, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.2. Установить в ГСУСО «Зыковский ПНДИ» Забайкальского края:

6.2.1. Время начала и окончания ежедневной работы для работников, не имеющих сменный режим работы:

- при 40 часовой рабочей недели, с Понедельника по Четверг с 8 часов 00 минут до 17 часов 00 минут, в пятницу с 08 часов 00 минут до 15 часов 45 минут.

- при 30 часовой рабочей недели, с Понедельника по Пятницу с 8 часов 00 минут до 15 часов 00 минут. Перерыв на обед с 12 часов 30 минут до 13 часов 30 минут.

6.2.2. Работникам имеющий сменный рабочий график – режим работы, перерывы для отдыха и питания установлены в Приложении №1 Правил внутреннего трудового распорядка

6.3. Выходные дни предоставляются:

работникам, работающим пять дней в неделю: суббота, воскресенье;

работникам, работающим посменно – согласно графика смен.

При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочего дня.

6.4. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ администрацией может производится в исключительных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6.5. Очередность предоставления ежегодного отпуска устанавливается Работодателем с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы учреждения и благоприятных условий отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее чем за две недели до наступления календарного года, согласовывается с профсоюзом, доводится до сведения всех работников. Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до его начала.

## 6.6. При выполнении работ, связанных с сменным режимом работы работа: машинистов (кочегаров) котельной, медицинских сестер палатных, сиделок (помощников по уходу), поваров, кухонных работников, официантов, воспитателей, уборщиков производственных и служебных помещений ведется суммированный учет рабочего времени за учетный период: квартал.

6.5. Предпраздничный рабочий день, в соответствии с разделом 5 статьей 112 Трудового Кодекса РФ, продолжительность работы сокращается на один час.

6.6.В соответствии со статьей 122 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск оставляется работнику согласно утвержденного графика отпусков (ст.123 ТК РФ). График отпусков утверждается директором, с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Приложение №1

к правилам внутреннего трудового распорядка

ГСУСО «Зыковский ДИ» Забайкальского края

6.2. Режим рабочего времени работников учреждения /рассматривается один рабочий день/:

|  |  |
| --- | --- |
| Режим рабочего времени | Должности |
| С Понедельника по четверг  с 8 часов 00 минут до 17 часов 00 минут  В Пятницу  с 8 часов 00 минут до 15 часов 45 минут  установлена пятидневная рабочая неделя (40 часовая)  Перерыв на обед с 12.30 до 13 часов 15 минут  Выходные дни: Суббота, Воскресенье | Работники сфер: директор, заместитель директора по общим вопросам, главный бухгалтер, экономист, бухгалтер, специалист по кадрам, юрисконсульт, администратор баз данных, заведующий складом, шеф повар, инструктор по труду, специалист по социальной работе, агент по снабжению, заведующий производством, машинист по стирке и ремонту специальной одежды, слесарь-сантехник, плотник, подсобный рабочий, продавец, кондитер, пекарь, мастер производственного обучения, заведующий отделением, механик, начальник хозяйственного отдела |
| С понедельника по Пятницу с 08 часов до 12 часов 00 минут, Выходные дни: Суббота, Воскресенье  установлена пятидневная рабочая неделя (20 часовая) | Специалист по охране труда, парикмахер, документовед, слесарь-электрик, рабочий по уходу за животными |
| С Понедельника по четверг с 13 часов 15 минут до 17 часов 00 минут. В Пятницу с 13 часов 15 минут до 15 часов 45 минут. Выходные дни: Суббота, Воскресенье  установлена пятидневная рабочая неделя (20 часовая) | инженер по пожарной безопасности |
| - 1 смена с 8 часов 00 минут до 20 часов 00 минут, перерыв на обед с 12.30 до 13 часов 30 минут.  Начало смены определяется графиком рабочего времени на текущий месяц по графику 36-часовой рабочей недели продолжительностью не более 12 часов,  -2 смена с 20 часов 00 минут до 8 часов 00 минут, перерыв на обед с 24 часов 00 минут до 01 часов 00 минут  Начало смены определяется графиком рабочего времени на текущий месяц по графику 36-часовой рабочей недели продолжительностью не более 12 часов.  - 3 смена С Понедельника по Пятницу  с 8 часов 00 минут до 16 часов 00 минут  установлена пятидневная рабочая неделя (36 часовая)  Перерыв на обед с 12.30 до 13 часов 18минут  Выходные дни: Суббота, Воскресенье | Медицинская сестра палатная, сиделка (помощник по уходу) |
| С Понедельника по Пятницу  с 8 часов 00 минут до 16 часов 00 минут  установлена пятидневная рабочая неделя (36 часовая)  Перерыв на обед с 12.30 до 13 часов 18минут  Выходные дни: Суббота, Воскресенье | врач-психиатр, врач терапевт, старшая медицинская сестра, сестра-хозяйка, медицинский дезинфектор, медицинская сестра диетическая, психолог |
| 1 смена С 8 часов 00 минут до 20 часов 00 минут – при смене из двух рабочих дней на основании графика рабочего времени в пределах нормы при 40-часовой рабочей недели, перерыв с 12 часов 30 минут до 13 часов 30 минут,  2 смена С Понедельника по четверг  с 8 часов 00 минут до 17 часов 00 минут  В Пятницу с 8 часов 00 минут до 15 часов 45 минут  установлена пятидневная рабочая неделя (40 часовая)  Перерыв на обед с 12.30 до 13 часов 15 минут  Выходные дни: Суббота, Воскресенье | Повара, кухонные работники, официанты, уборщик производственных и служебных помещений, воспитатель |
| -1 смена с 8 часов 00 минут до 20 часов 00 минут по графику 40-часовой рабочей недели продолжительностью не более 12 часов, перерыв с 12.30 до 13 часов 30 минут  - 2 смена с 20 часов 00 минут до 8 часов 00 минут перерыв с 24 часов 00 минут до 01 часов 00 минут  - 3 смена С Понедельника по четверг  с 8 часов 00 минут до 17 часов 00 минут  В Пятницу  с 8 часов 00 минут до 15 часов 45 минут  установлена пятидневная рабочая неделя (40 часовая)  Перерыв на обед с 12.30 до 13 часов 15 минут  Выходные дни: Суббота, Воскресенье | Водитель автомобиля, машинист (кочегар) котельной |
| С Понедельника по Пятницу  С 8 часов 00 минут до 15 часов 00 минут  установлена 30 часовая рабочая неделя  Перерыв на обед с 12 часов 30 минут до 13 часов 30 минут.  Выходные дни: Суббота, Воскресенье | инструктор по физической культуре |
| С Понедельника по Пятницу с 9 часов 30 минут до 16 часов 18 минут. Перерыв на обед с 11часов 30 минут до 13 часов 30 минут.  Выходные дни: Суббота, Воскресенье | музыкальный руководитель |