

31.10.2024

Представитель работодателя
руководитель организации или
уполномоченное им лицо

(подпись)

О.В. Гладков

(инициалы, фамилия)

(директор ГБУ «Решетихинский
психоневрологический интернат»)

(наименование должности)

« 25 » октября 2024г.

Представитель работников, избранный
работниками

(подпись)

О. А. Хвостова

(инициалы, фамилия)

« 25 » октября 2024г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения

«Решетихинский психоневрологический интернат»

на 01.10.2024 - 30.09.2027 года

Дата 28.11.2024 г. № 1/142/24 - 1

С рекомендацией

Закончить руководителем

А.Н. Никонов

Настоящий коллективный договор заключен между Государственным бюджетным учреждением «Решетихинский психоневрологический интернат», в лице директора Гладкова Олега Владимировича, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», и работниками ГБУ «Решетихинский психоневрологический интернат», в лице Председателя совета трудового коллектива - Хвостовой Ольги Анатольевны, именуемые в дальнейшем «Работники», либо «Работник».

Работодатель признает представителем Работников, ГБУ «Решетихинский психоневрологический интернат» лицо, уполномоченное Собранием трудового коллектива. Уполномоченное лицо имеет право представлять интересы Работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических гражданско-правовых и трудовых отношений.

Раздел I

Общие положения

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с нормами права, содержащимися в Конституции РФ, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законе Нижегородской области от 27 апреля 1999 г. К 40-3 "О социальном партнерстве" и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора, соблюдения норм законодательства, полномочий представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

1.4.1. Совершенствования системы социально-трудовых отношений в Учреждении, способствующей его стабильной работе;

1.4.2. Закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих их положение по сравнению с действующим законодательством;

1.4.3. Реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Договора и обязуются его выполнять.

1.6. Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу с момента подписания его сторонами и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.10.2024г. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступит инициатором заключения нового коллективного договора, то его действие продлевается путем заключения дополнительного соглашения, но не более трех лет.

1.7. Работодатель обеспечивает гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды.

1.8. В случае, когда отдельные положения коллективного договора входят в

противоречия с вновь принятым законодательством, либо в силу объективных причин стала очевидна невозможность их выполнения, стороны совместным решением приостанавливают их действие и приводят в соответствие, путем изменения и дополнения коллективного договора, которые производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом, либо в порядке, установленном коллективным договором.

1.9. оговора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения реорганизации, ликвидации.

Раздел II

Права и обязанности сторон

Работник имеет право на:

2.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

2.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

2.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

2.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

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

2.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

2.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

2.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

2.9. Участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

2.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

2.13. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

2.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- 2.15. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него Трудовым договором;
- 2.16. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- 2.17. Соблюдать трудовую дисциплину;
- 2.18. Выполнять установленные нормы труда;
- 2.19. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 2.20. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.
- 2.21. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Работодатель имеет право:

- 2.22. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- 2.23. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 2.24. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 2.25. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;
- 2.26. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- 2.27. Принимать локальные нормативные акты и создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- 2.28. Создавать производственный совет, совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;
- 2.29. Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- 2.30. Проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).
- Работодатель обязан:

2.31. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.32. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.33. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.34. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.35. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.36. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

2.38. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;

2.39. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

2.40. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.41. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.42. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

2.43. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.44. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.45. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.46. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2.47. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Раздел III

Прием работников на работу, занятость и условия высвобождения работников

3.1. Трудовые отношения между Работодателем и работниками регулируются трудовым договором (эффективным контрактом, далее - трудовой договор), заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, до

подписания которого, Работодатель знакомит работника под роспись с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностной инструкцией, а также с иными действующими Положениями, приказами и инструкциями, непосредственно касающимися трудовой деятельности. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, и хранится у каждой из сторон. Трудовой договор заключается на неопределенный срок или на определенный срок в соответствии со статьей 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. 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, 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.

3.3. 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 Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

3.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя заместителей, главного бухгалтера - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

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

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без выплаты выходного пособия.

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

3.6. 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

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

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

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

3.10. 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.

3.11. 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.

3.12. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

3.13. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные законодательством РФ, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные законодательством РФ, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.14. В целях обеспечения прав и свобод работников Работодатель вправе осуществлять сбор, хранение и обработку персональных данных работника, а также гарантирует, что сведения о работнике, являющиеся персональными данными, которые предоставлены им при приеме на работу, будут представлены третьим лицам с письменного согласия работника, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством - с предварительным уведомлением работника о предоставляемых данных. Работодатель гарантирует обработку только тех персональных данных, которые непосредственно связаны с трудовыми отношениями и необходимы для целей такой

обработки.

3.15. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 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;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3.16. Беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора предоставляются гарантии, предусмотренные ст. 261 Трудового кодекса РФ.

3.17. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками по сокращению численности или штата работников учреждения 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 (в процентном соотношении к среднесписочной численности работающих) 10% и более - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, 15% и более - не позднее шести месяцев до начала проведения соответствующих мероприятий, 20% и более - в течении года до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.18. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

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

3.19. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение 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 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.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

3.20. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Раздел IV Рабочее время.

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка для работников ГБУ «Решетихинский психоневрологический интернат» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.2. Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного работником.

4.3. Режим рабочего времени, перерыв для отдыха и питания определены в Правилах внутреннего трудового распорядка учреждения, а для отдельных категорий работников - графиками работы.

4.4. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а именно:

- 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;
- для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени

или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю.

4.5. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

4.6. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

Работодатель обязан устанавливать 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, 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.

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

4.8. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для конкретного работника:

- для сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

4.9. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной

аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы.

4.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (работникам до 18 – лет 31 календарных дней, инвалидам 30 календарных дней (ст. 115, 267 ТК РФ).

Работникам предоставляются дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка для работников ГБУ «Решетихинский психоневрологический интерната».

4.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом.

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

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных

обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.12. Работник имеет право заключить трудовой договор для работы на условиях совместительства. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работника.

4.13. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного

согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.15. Для обеспечения круглосуточной работы учреждения для некоторых категорий сотрудников вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом месяц, квартал и год.

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

Раздел V Время отдыха.

5.1. Выходными днями в учреждении являются суббота и воскресенье. Для работников, работающих по скользящему графику - в различные дни недели по графику.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.2. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. Сотрудникам, у которых по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время по 15 минут каждые 4 часа. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (ч.3 ст. 108 ТК РФ).

5.4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.5. Работникам учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней, для инвалидов - 30 календарных дней.

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

истечения шести месяцев.

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

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

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год.

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

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

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

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

5.10. Замена отпуска либо его части денежной компенсацией производится в соответствии со ст. 126 Трудового кодекса РФ.

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

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- Работнику, имеющему двух или 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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к

одному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.12. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным к получению образования работодателем в соответствии с трудовым договором или гражданско-правовым договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173 - 176 Трудового кодекса, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

5.13. При наличии экономии фонда оплаты труда, при условии успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей по итогам работы за месяц, год и в связи с праздничными датами Работникам выплачивается премиальная выплата в связи с праздниками (День социального работника - профессиональный, День защитника Отечества, Международный Женский день, Новый год и Рождество, День Народного единства). Сумма выплаты может устанавливаться в фиксированном размере либо в процентах от должностного оклада. Выплаты могут устанавливаться в абсолютных размерах, или процентном отношении от должностного оклада.

5.14. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

5.15. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определенных по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней. Список работ, профессий и должностей работников, условия труда которых отнесены к вредным 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда, являющимися основанием для дополнительного отпуска и количество дней дополнительного отпуска содержится в Правилах внутреннего трудового распорядка для работников ГБУ «Решетихинский психоневрологический интернат».

5.16. Накануне нерабочих праздничных дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час.

Раздел VI Оплата труда.

6.1. Система оплаты труда работников устанавливается и изменяется с учетом:

6.1.1. Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов служащих или профессиональных стандартов;

6.1.2. Обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

6.1.3. Профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

6.1.4. Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области

от 18 июня 2008 года № 229 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

6.1.5. Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

6.1.6. Минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

6.1.7. Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

6.2. Минимальные размеры окладов (минимальные размеры должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ работников, занимающих должности служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Правительством Нижегородской области.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ оклады должностные (оклады), ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

6.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

6.4. Оплата труда работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, а также по совместительству производится в соответствии со статьями 93 и 285 Трудового кодекса Российской Федерации, а также на основании положения об оплате труда ГБУ «Решетихинский ПНИ»

6.5. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

6.6. Штатное расписание учреждения в соответствии с уставом ГБУ «Решетихинский психоневрологический интернат» утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

Применение систем нормирования труда работников учреждения устанавливается коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

6.7. Система оплаты труда работников учреждения включает:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для должностей руководителей, специалистов и служащих;
- размеры ставок заработной платы для профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором учреждения с учетом требований к профессиональной

подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по ПКГ, квалификационным уровням ПКГ, сложности и объема выполняемой работы согласно таблицам 1-7 Положения об оплате труда ГБУ «Решетихинский психоневрологический интернат».

По должностям работников учреждения, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются директором учреждения в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, отнесенных к 4 квалификационному уровню ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня", утверждается министерством социальной политики Нижегородской области.

6.9. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), порядок образования нового повышенного оклада (должностного оклада) и ставки заработной платы устанавливается Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Решетихинский психоневрологический интернат».

6.10. Индексация (повышение) заработной платы работников учреждения осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

6.11. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 28 декабря 2012 г. № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

6.12. Министерство социальной политики Нижегородской области устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации социального обслуживания (не более 40 процентов), а также перечни должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу организации социального обслуживания.

6.13. Устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

6.14. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Решетихинский психоневрологический интернат», локально нормативными документами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.15. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Решетихинский психоневрологический интернат», балансовой комиссией учреждения работникам могут быть установлены следующие выплаты:

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - выплата за стаж непрерывной работы);

- выплата за качество выполняемых работ;

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, календарный год, к праздникам (День защитника отечества, Международный женский день, День социального работника, День народного единства, Новый год, Рождество));

6.16. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в размере от 20 до 60 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников за продолжительность непрерывной работы в организациях социального обслуживания, определенную в соответствии с Порядком исчисления стажа работы для установления надбавки за продолжительность непрерывной работы в организациях социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области.

Применение выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.17. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах Бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности.

6.18. Директор учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда сумму экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления выплат стимулирующего характера.

6.19. Работникам учреждения, директору может быть оказана материальная помощь к очередному отпуску в размере одного оклада (должностного оклада).

6.20. Должностной оклад (ставка заработной платы), в том числе с учетом повышающих коэффициентов устанавливается в рублях. Заработную плату работникам выплачивать в денежной форме (рублях и копейках).

6.21. Заработную плату работникам выплачивается «за первую половину месяца» и «за вторую половину месяца» не позднее 18 и 3 числа каждого месяца в кассе учреждения либо посредством перечисления денежных средств в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на его банковский счет. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.22. Отработанное работниками время учитывается руководителями структурных подразделений или ответственными за это работниками учреждения и отражается в табелях учета рабочего времени.

6.23. Систему премирования регулировать в соответствии с Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Решетихинский психоневрологический интернат».

6.24. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

6.25. Доплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

6.26. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в двойной дневной или часовой тарифной ставке;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

6.27. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

6.28. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.29. Фонд оплаты труда работников организаций социального обслуживания, являющихся государственными бюджетными учреждениями Нижегородской области, формируется на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) исходя из размера субсидий организациям социального обслуживания, являющимся государственными бюджетными учреждениями Нижегородской области, на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.30. Место выплаты заработной платы работникам организации социального обслуживания определяется коллективным или трудовым договорами. Заработная плата выплачивается в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель при выплате заработной платы извещает в письменной форме работников:

- о составных частях заработной платы, причитающейся им за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работникам, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.31. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не

...ченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если
...ившим в законную силу решением суда было признано право работника на
...ение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за
...и, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их
...ислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными
...овыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором,
...таплением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день
...тического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок
...работной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов
...денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.32. Оплата труда работников устанавливается в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного в областном бюджете на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (для организаций социального обслуживания, являющихся государственными бюджетными учреждениями Нижегородской области).

Раздел VII

Охрана труда.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать непрерывное совершенствование Системы управления охраны труда.

Обеспечивать на каждом рабочем месте безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

7.1.2. Проводить специальную оценку условий труда во всех подразделениях Учреждения в соответствии с действующим законодательством РФ.

По результатам специальной оценки условий труда разрабатывать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

За работу во вредных и опасных условиях труда и по результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам гарантии и компенсации, дающие право на:

- дополнительный отпуск;
- досрочное назначение пенсии;
- повышение размера оплаты труда.

7.1.3. Проводить в установленные сроки обучение и проверку знаний по охране труда работников всех подразделений, руководящих работников и специалистов в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.1.4. Организовывать проведение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников учреждения (в том числе работников, занятых во вредных и опасных условиях труда) за счет средств учреждения.

7.1.5. Обеспечивать своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, моющие средства и других средств индивидуальной защиты, а также их стирку и ремонт в соответствии с действующим законодательством РФ и утвержденными работодателем нормами выдачи.

7.1.6. Обеспечивать аптечками следующие службы Учреждения: медицинские посты, приемная директора, парикмахерская, прачечная, пищеблок, гараж, трудовые мастерские,

швейный цех, подсобное хозяйство, котельная.

7.1.7. Обеспечивать условия и охрану труда женщин и подростков в соответствии с действующим законодательством, не допускать применение труда женщин и лиц моложе 18 лет на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда.

7.1.8. Из числа совместной комиссии по охране труда выбрать уполномоченных по подразделениям, ответственных за соблюдение законодательства об охране труда

7.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.1.10. Работникам, работающим на персональном компьютере не менее 50% времени в течение рабочей смены или рабочего дня, устанавливаются технические перерывы через каждые 2 часа продолжительностью 15 минут.

7.1.11. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.12. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1. ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.13. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

7.1.15. Работник освобождается от работы в течении двух дней, с сохранением заработной платы, при прохождении вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19)

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда.

7.2.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.4. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда и техники безопасности.

7.2.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, а также о несчастном случае, происшедшем с самим работником, или об ухудшении состояния его здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.2.6. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

7.2.7. Предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7.3. Стороны совместно:

7.3.1. Организуют обучение руководителей и специалистов по охране труда.

7.3.2. Стороны совместно организуют контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях учреждения. Обязуются создавать условия для работы уполномоченных лиц по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями и другими нормативными документами, и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

7.3.3. Пришедшая в негодность не по вине работника до истечения срока спецодежда, заменяется новой при составлении комиссией по контролю над выполнением условий коллективного договора акта на списание.

7.3.4. Работник обязан бережно относиться к спецодежде и средствам индивидуальной защиты (СИЗ). В случае обнаружения небрежного отношения к спецодежде и средствам защиты и использования их не по назначению, на основании акта, составленного комиссией по контролю над исполнением условий коллективного договора, восстановление спецодежды и средств индивидуальной защиты производится за счет средств работника.

7.3. Стороны совместно:

7.3.1. Способствуют формированию у населения культуры здорового образа жизни, совершенствуют профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников организаций, осуществляют комплекс мер по повышению качества образования граждан; создают условия для обеспечения доступности жилья; повышения качества жизни сельского населения Нижегородской области.

Раздел VIII Пожарная безопасность

8.1 Работодатель обязан:

8.1.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

8.1.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

8.1.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

8.1.4. Включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

8.1.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

8.1.6. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

8.1.7. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;

8.1.8. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;

8.1.9. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности, производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

8.1.10. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

8.2. Работодатель имеет право:

8.2.1. Создавать, реорганизовывать и ликвидировать в установленном порядке подразделения пожарной охраны, которые они содержат за счет собственных средств;

8.2.2. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

8.2.3. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших на предприятиях;

8.2.4. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

8.2.5. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны;

Раздел IX Социальные гарантии.

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

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
- в случае сдачи работником крови и ее компонентов;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- в случае неполучения им заработка во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:
 - незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
 - отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
 - в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены настоящим Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

9.2. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний заработок в течение одного месяца

со дня перевода.

9.3. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

9.4. Обеспечение права на обязательное социальное страхование.

9.5. Стороны договорились, что работодатель:

Осуществляет мероприятия, направленные на снижение травматизма и уменьшение риска профессионального заболевания.

Предоставляет время для регулярного профилактического осмотра диспансеризацию.

9.6. Работодатель обеспечивает защиту персональных данных каждого работника, в соответствии с требованиями гл. 14 Трудового Кодекса и Положения «О защите персональных данных работников ГБУ «Решетихинский психоневрологический интернат».

9.7. Своевременно работодатель обязан перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, фонд занятости и на обязательное медицинское страхование.

Раздел X

Профессиональная подготовка и повышение квалификации.

10.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

При наличии финансовых средств осуществляет планирование и направляет на курсы повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников, с учетом мнения работника.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

10.2. При направлении работника на повышение квалификации, профессиональную подготовку и переподготовку за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, в том числе с учетом норм, определенных настоящим Договором.

10.3. Организует проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации.

Раздел XI

Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Управление по труду и занятости населения Нижегородской области.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора на общем собрании работников два раза в год.

11.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного

договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Раздел XI

Трудовые споры.

11.1. Трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам, избранной на конференции трудового коллектива в соответствии со ст. 381-397 ТК РФ.

11.2. Стороны признают, что в случае возникновения конфликтных ситуаций, споров, они будут решаться посредством переговоров и обе стороны должны проводить встречи, консультации и прилагать все усилия для достижения согласия по всем спорным вопросам, используя действующее законодательство.

11.3. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права ст.386 ТК РФ. Комиссия обязана рассмотреть трудовой спор в 10-дневный срок со дня подачи заявления, в соответствии со ст.387 ТК РФ, спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление и его непосредственного руководителя.

11.4. Комиссия по трудовым спорам принимает решение большинством голосов присутствующих членов на заседании комиссии, копии решения комиссии вручаются работнику и администрации в 3- дневный срок со дня принятия.

Раздел XII

Обеспечение дисциплины труда.

12.1. Помимо действующего трудового законодательства и правил внутреннего трудового распорядка вопросы укрепления дисциплины труда регулируются документами, прилагаемыми к настоящему коллективному договору.

12.2. В целях предупреждения хищений материальных ценностей – Работодатель вправе производить увольнение с предприятия лиц, совершивших по месту работы мелкие хищения, либо преступления против собственности, установленные вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия. С работниками, непосредственно обслуживающими товарно-материальные ценности Работодатель заключает договор о полной коллективной (бригадной) или индивидуальной материальной ответственности. Порядок заключения договоров о материальной ответственности регулируется Правилам внутреннего трудового распорядка для работников ГБУ «Решетихинский психоневрологический интернат».



Пропишено, пронумеровано и скреплено печатью
Всего: № 1 выпуск шп
Директор Государственного бюджетного учреждения «Решетихинский психоневрологический интернат»
О.В. Гладков



Пронумеровано и пропешено
листов
Директор ГБУ РПНИ
О.В. Гладков