

**01-05-05**

МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ  
Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания  
"Шилинский психоневрологический интернат"  
Озерная ул., д. 11, п. Шилинка, Сухобузимский район, Красноярский край, 663052  
Телефон/факс (39199)34-3-15 E-mail: [shilinka311@mail.ru](mailto:shilinka311@mail.ru)  
ОГРН 1032400890928, ИНН/КПП 2435002141/243501001 ОКОГУ 2300220

---

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

на период с 22 апреля 2024г. по 22 апреля 2027г.

Юридический адрес:  
663052, Красноярский край,  
Сухобузимский район,  
п. Шилинка, ул. Озерная, 11

Юридический адрес вышестоящей организации:  
Министерство социальной политики  
Красноярского края  
660049, г. Красноярск,  
пр. Мира, д. 34  
тел: 8(391)227-59-94

Рассмотрен и одобрен  
на собрании общего  
трудового коллектива

«22» апреля 2024 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, который регулирует социально-трудовые отношения в краевом государственном бюджетном учреждении социального обслуживания «Шилинский психоневрологический интернат» и устанавливает взаимные обязательства сторон.

1.2. Сторонами Договора являются:

краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Шилинский психоневрологический интернат» (КГБУ СО «Шилинский психоневрологический интернат» – далее Учреждение), ОГРН 1032400890928, ИНН 2435002141, адрес, указанный в ЕГРЮЛ: 663052, Красноярский край, Сухобузимский район, п. Шилинка, ул. Озерная, 11, далее именуемое "Работодатель", в лице директора Атылина Федора Васильевича, действующего на основании Устава Учреждения, и работники, далее именуемые "Работники", а по отдельности "Работник", от имени которых действует председатель первичной профсоюзной организации Зумбрян Лилия Федоровна на основании протокола общего собрания Работников от 22.04.2024 № 1.

1.3. Действие Договора распространяется на всех Работников.

1.4. Договор вступает в силу со дня его подписания и действует по «22» апреля 2027г.

## 2. Регулирование трудовых отношений

2.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем в пределах своей компетенции, а также трудовыми договорами, которые подлежат заключению с каждым Работником при поступлении на работу.

2.2. Договор, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в Договор или трудовой договор, то они не подлежат применению.

2.3. Работники, участвующие в коллективных переговорах по подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, их заключению, изменению, в том числе по изменению Договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

2.4. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором.

2.4.1. Следующие локальные нормативные акты Работодатель принимает по согласованию с представительным органом Работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о персональных данных Работников;
- положение об оплате и стимулировании труда Работников;
- графики сменности;
- приказы о привлечении Работников к сверхурочным работам, работе в выходные и праздничные дни, разделении рабочего дня на части;
- перечень должностей (Работников) с ненормированным рабочим днем;
- графики отпусков;

- положения, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности;
- положение о профессиональной подготовке, переподготовки и повышения квалификации Работников, порядок проведения аттестации;
- локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда;
- положение об установлении норм бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств Работникам учреждения;
- и иные локальные нормативные акты.

2.5. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа Работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, Договор.

### 3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

3.1. В области оплаты труда стороны договорились:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

3.1.2. Выплачивать Работникам заработную плату путем перечисления денежных средств на счета банковских карт Работников.

3.1.3. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации, выплачивать заработную плату не реже чем два раза в месяц 10 и 25 числа месяца.

3.2. Работодатель применяет систему оплаты труда с установлением Работникам окладов в зависимости от их категорий и занимаемых ими должностей, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) учитывающих требования квалификации и стажа работы с применением компенсационных и стимулирующих выплат, а также по должностям, не предусмотренным ПКГ.

3.3. Система оплаты труда Работников включает в себя следующие элементы:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

3.4. Должностные оклады Работникам устанавливаются Работодателем на основе отнесения занимаемых Работниками должностей к ПКГ, учитывающих требования к уровню профессиональной подготовки и уровню квалификации, а также по должностям, не предусмотренных ПКГ определяются Положением об оплате и стимулировании труда Работников Учреждения. Оплата труда конкретного Работника определяется при заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) между Работником и Работодателем.

3.4.1. Месячная заработная плата Работника, в которую включаются тарифная ставка (оклад), компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), выплаты на работах в местностях с особыми климатическими условиями при условии выполнения Работником за учетный период нормы рабочего времени и нормы труда (трудовых обязанностей) не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.5. Работникам устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера (далее - выплата):

3.5.1. Выплата Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам специальной оценки условий труда, проведенной в Учреждении, устанавливается следующим должностям в размере 0,04 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы: психолог, специалист по социальной работе, специалист по социальной реабилитации, руководитель кружка, культорганизатор, инструктор по трудовой терапии, врач-психиатр, врач-терапевт, фельдшер, заведующий отделением, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), младшая медицинская сестра по уходу за больными, дежурный по режиму, парикмахер, сестра-хозяйка, кастелянша, уборщик служебных помещений, электрогазосварщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, заведующий производством, повар, официант, кухонный рабочий, мойщик посуды, буфетчик, дезинфектор, водитель автомобиля, тракторист.

3.5.2. Выплата Работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (в зависимости от формы предоставления социальных услуг, типов учреждений социального обслуживания и их структурных подразделений) устанавливается в размере 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – директору, заместителям директора, специалисту по охране труда, инженеру-программисту, специалисту по закупкам, ведущему экономисту, экономисту 1 категории, юрисконсульту 1 категории, юрисконсульту, специалисту по кадрам, инспектору по кадрам, делопроизводителю, заведующему отделением, психологу, специалисту по социальной работе, специалисту по социальной реабилитации, руководителю кружка, культорганизатору, парикмахеру, инструктору по трудовой терапии, заведующему отделением, врачу-психиатру, врачу-терапевту, фельдшеру, старшей медицинской сестре, медицинской сестре палатной (постовой), дежурному по режиму, сестре-хозяйке, кастелянше, младшей медицинской сестре по уходу за больными, буфетчику, уборщику служебных помещений, дезинфектору, заведующему производством, повару, официанту, кухонному рабочему, мойщику посуды, начальнику хозяйственного отдела, инженеру 1 категории, технику, заведующему складом, слесарю-сантехнику, электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электрогазосварщику, лифтеру, машинисту по стирке и ремонту спецодежды, механику, водителю автомобиля, трактористу.

3.5.3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам в размере 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.5.4. Выплата за работу в ночное время Работникам Учреждения устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов), определенного из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и установленной нормы рабочего времени.

3.5.5. Выплата за работу в условиях ненормированного рабочего дня устанавливается для водителей автомобилей и автобусов в Учреждении в размере 0,25 оклада (должностного оклада).

3.5.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Положением об оплате и стимулировании труда Работников Учреждения. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты в выходной или нерабочий праздничный день определяются Положением об оплате и стимулировании труда Работников Учреждения. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5.8. Выплаты и их размер Работникам Учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат *стимулирующего характера*:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- специальная краевая выплата;
- выплаты по итогам работы.

3.6.1. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленного в Красноярском крае, обеспечения региональной выплаты в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 "О системах оплаты труда Работников краевых государственных учреждений".

3.6.2. При установлении стимулирующих выплат, за исключением персональных выплат и специальной краевой выплаты, применяется балльная система. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления Работникам учреждений, в том числе критерии оценки результативности и качества труда Работников учреждений, определяются Положением об оплате и стимулировании труда Работников Учреждения. Для оценки результативности труда Работников с применением балльной системы приказом руководителя учреждения утверждается состав оценочной комиссии. В состав оценочной комиссии включаются руководители структурных подразделений, представители первичной профсоюзной организации или иные представители, избираемые Работниками, и представители трудового коллектива.

3.6.3. Специальная краевая выплата предоставляется Работникам ежемесячно по основному месту работы. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей. При не полностью отработанной норме рабочего времени по основному месту работы размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному Работником времени.

3.7. Работникам учреждения устанавливаются и выплачиваются выплаты на работах в местностях с особыми климатическими условиями, которые применяются в соответствии со статьями 148, 315-317 ТК РФ и статьями 10, 11 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

3.8. Гарантии и компенсации.

3.8.1. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка - в случаях и размерах, которые предусмотрены трудовым законодательством РФ (ст. ст. 173 - 176 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.8.2. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата в соответствии со ст. ст. 178, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

3.8.3. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

#### **4. Рабочее время. Время отдыха**

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю с 2 выходными днями, за исключением Работников, для которых действующим законодательством и настоящим Договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.1.1. Работодатель применяет пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

Продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов.

Время начала ежедневной работы – 09:00, время окончания – 18.00.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.1.2. Для следующих категорий Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для Работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для Работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для Работников, являющихся инвалидами I и 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, - не более 36 часов в неделю;
- для женщин, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 36 часов в неделю.

Работодатель устанавливает Работникам сокращенную продолжительность рабочего времени также в иных случаях, установленных законодательством.

4.1.3. Для Работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать при 36-часовой рабочей неделе – до 8 часов, а именно для следующих должностей – врача-психиатра, врача-терапевта, фельдшера, старшей медицинской сестры, заведующего отделением, психолога, электрогазосварщика, руководителей кружка, культорганизатора, специалиста по социальной реабилитации, инструкторов по трудовой терапии. Для данной категории Работников время начала ежедневной работы – 09:00, время окончания – 17.12 при пятидневной рабочей неделе.

4.1.4. При наличии письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени при 36-часовой рабочей неделе – до

12 часов, а именно для следующих должностей – повар, кухонный рабочий, мойщик посуды, официант, дежурный по режиму, медицинская сестра палатная (постовая), младшая медицинская сестра по уходу за больными.

При этом увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) допускается только при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени.

4.1.5. В Учреждении устанавливается ненормированный рабочий день для следующих Работников – заместители директора, начальник хозяйственного отдела, слесарь-сантехник.

4.1.6. Сменная работа в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности, составленным Работодателем и доведённым до Работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия, устанавливается для следующих категорий Работников: младшим медицинским сестрам по уходу за больными, дежурным по режиму, буфетчикам, медицинским сестрам палатным (постовым), поварам, кухонным рабочим, официантам, мойщикам посуды.

4.1.7. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в связи с непрерывным режимом работы Учреждения. К списку выполнения указанных работ относятся – медицинские сестры палатные (постовые), младшие медицинские сестры по уходу за больными, дежурные по режиму.

4.1.8. Работодатель имеет право привлекать Работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с мнением представителей Работников.

4.1.9. В Учреждении может применяться суммированный учет рабочего времени для медицинских сестер палатных (постовых), младших медицинских сестер по уходу за больными, дежурных по режиму, буфетчиков, поваров, кухонных рабочих, официантов, мойщиков посуды, имеющих сменный график работы.

Для учета рабочего времени данной категории Работников установить учетный период продолжительностью три месяца.

4.1.10. В период работы в особых условиях функционирования Учреждения применяется график работ в режиме гибкого рабочего времени для следующих категорий Работников – медицинским сестрам палатным (постовым), младшим медицинским сестрам по уходу за больными, дежурным по режиму.

4.1.11. Режим рабочего времени дистанционных Работников соответствует общим правилам, установленным у Работодателя. Время взаимодействия дистанционного Работника с Работодателем включается в рабочее время.

4.1.12. По приказу Работодателя при наличии производственной необходимости, на основании докладной руководителя структурного подразделения, согласованной с Работником, к отдельным сотрудникам может применяться иной режим рабочего времени, но не превышающий установленное действующим законодательством рабочее время, которое предусматривается в трудовом договоре Работника.

## 4.2. Время отдыха.

4.2.1 В течение рабочего дня (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (приложение № 1 к Договору) или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться Работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения или по соглашению между Работником и Работодателем прописывается в трудовом договоре.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.2.2. Нерабочие праздничные дни в Российской Федерации установлены ст. 112 ТК РФ. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня, выходной день переносится на следующий день после праздничного рабочего дня.

4.2.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия Работников в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

4.2.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

4.2.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней, инвалидам - не менее 30 календарных дней в соответствии со ст. 23 Федерального закона № 181-ФЗ от 24.11.1995 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и 8 календарных дней в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставлен. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности Работника.

4.2.6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

4.2.7. 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.

4.2.8. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

4.2.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.2.10. Не позднее 01 декабря каждого года Работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю или напрямую инспектору по кадрам, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков.

4.2.11. В Учреждении предоставляются дополнительные отпуска сверх установленных законодательством РФ:

- врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу - 35 календарных дней, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с



вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям Работников»;

- заведующему производством, поварам, мойщику посуды, электрогазосварщику, заведующему отделением, психологу, руководителям кружка, культорганизатору, инструкторам по трудовой терапии, дежурным по режиму, специалисту по социальной реабилитации, специалисту по социальной работе, парикмахеру, кастелянше, сестрам-хозяйкам – 7 календарных дней в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- заместителям директора – 7 календарных дней, начальнику хозяйственного отдела, слесарю-сантехнику – 5 календарных дней – за работу с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.2.12. Работникам Учреждения предоставляются иные дополнительные отпуска в пределах, предусмотренных действующим законодательством РФ.

## 5. Обучение и повышение квалификации

5.1. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

5.1.1. Работодатель проводит профессиональную подготовку и переподготовку квалификации Работников следующих категорий (приложение № 2 к Договору):

- старший и средний медицинский персонал – 1 раз в пять лет повышают квалификацию по направлению «Сестринское дело в психиатрии», «Организация сестринского дела», «Предрейсовые, предсменные, послерейсовые, послесменные медицинские осмотры (в том числе с использованием АСПО)»;

- директор, заместители директора, заведующие отделениями, начальник хозяйственного отдела, специалист по охране труда, старшая медицинская сестра, инженер I категории, заведующий производством, механик, специалисты и иные работники рабочих профессий – 1 раз в три года проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение требованиям охраны труда по программе обучения по общим вопросам ОТ и функционирования СУОТ, а также программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках СОУТ и оценки профессиональных рисков;

- директор, заместитель директора, механик, специалист по охране труда, инженер I категории, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования – 1 раз в пять лет проходят обучение по промышленной безопасности и по электробезопасности;

- директор, заместитель директора, специалист по охране труда, Работники, на которых возложена трудовая функция по проведению противопожарного инструктажа – проходят обучение по дополнительным профессиональным программам - программам повышения квалификации в области пожарной безопасности;

- заместитель директора – 1 раз в пять лет проходит обучение по обеспечению безопасности дорожного движения;

- директор, либо заместитель директора – 1 раз в пять лет проходит обучение по дополнительному профессиональному образованию в области гражданской обороны;

- директор, заместитель директора – 1 раз в пять лет проходят обучение антитеррористической защищенности объектов (территорий);

- заместитель директора – 1 раз в пять лет проходит обучение по программе обеспечения экологической безопасности при работах в области обращения с отходами I-4 классов опасности;

- заместитель директора – 1 раз в пять лет проходит обучение по программе энергосбережения и повышения энергетической эффективности.

5.2. При направлении Работодателем Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы;

5.3. 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;

5.4. Категории Работников Учреждения – заместители директора, руководители структурных подразделений, старший, средний и младший медицинский персонал; дежурные по режиму; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электрогазосварщик, специалист по охране труда, слесарь-сантехник и иные специалисты после обучения (профессиональной подготовки, переподготовки квалификации) обязаны отработать в Учреждении не менее одного года, если оно проводилось за счет Работодателя.

При увольнении без уважительных причин до истечения указанного срока, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

## 6. Условия высвобождения Работников

6.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации или иному представительному органу Работников не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

6.2. В случае если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу Работников информацию о возможном массовом увольнении.

6.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа Работников.

6.4. При сокращении численности или штата Работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться Работникам:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет.

6.5. При прекращении трудовых договоров с Работниками, категории которых указаны в ч. 1 ст. 349.3 ТК РФ, по любым установленным Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых этим Работникам выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в ч. 2 ст. 349.3 ТК РФ, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или Договором в соответствии с ч. 8 ст. 178 ТК РФ, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих Работников.

## 7. Условия труда и характер работы. Охрана труда

### 7.1. Условия труда и характер работы.

7.1.1. Условия труда Работников на рабочих местах следующих структурных подразделений относятся к вредным:

1) вредные условия труда 3 класс (подкласс 3.3):

- психолог, специалист по социальной работе, специалист по социальной реабилитации, руководители кружка, инструкторы по трудовой терапии, заведующий отделением, врач-психиатр, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), младшая медицинская сестра по уходу за больными, дежурный по режиму, парикмахер, сестра-хозяйка, кастелянша, заведующий производством, повар, электрогазосварщик.

2) вредные условия труда 3 класс (подкласс 3.2):

- врач-терапевт, фельдшер, мойщик посуды.

3) вредные условия труда 3 класс (подкласс 3.1):

- уборщик служебных помещений, официант, кухонный рабочий, буфетчик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, тракторист, водитель автомобиля.

7.1.2. Следующие Работники могут привлекаться к дистанционной работе:

1) на постоянной, либо временной основе:

- директор, заместитель директора, ведущий экономист, экономист 1 категории, юрисконсульт 1 категории, инженер-программист, специалистом по закупкам, специалист по кадрам, специалист по охране труда, юрисконсульт, инспектор по кадрам, делопроизводитель, специалист по социальной работе, инженер 1 категории.

### 7.2. Охрана труда.

7.2.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников.

7.2.2. Работодатель обязан обеспечить:

7.2.3. Безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлений технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

7.2.4. Создание и функционирование системы управления охраной труда. Работодатель, численность Работников которого превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда и введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

Специалист по охране труда обеспечивает соблюдение условий охраны труда у Работодателя путем проведения контрольных проверок, осмотров, внесения каких-либо предложений, предписаний руководителям подразделений, нарушающим условия охраны труда.

7.2.5. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

7.2.6. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

7.2.7. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.2.8. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

7.2.9. Режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2.10. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

7.2.11. Оснащение средствами коллективной защиты.

7.2.12. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда.

7.2.13. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением Работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

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

7.2.15. Организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за Работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

7.2.16. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда в Учреждении, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

7.2.17. Предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

7.2.18. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

7.2.19. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2.20. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.2.21. Беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц 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, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Работников, проведения государственной экспертизы условий труда.

7.2.22. Выполнение предписаний должностных лиц 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, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

7.2.23. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.24. Информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих место на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

7.2.25. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ Работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

7.2.26. Соблюдение установленных для отдельных категорий Работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.2.27. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений,

осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

7.2.28. При приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

7.2.29. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, Работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства, согласно нормам, утвержденным в Учреждении, в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, в соответствии со ст. 221 ТК РФ.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

Работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача Работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям Работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

7.2.30. Организовать не реже одного раза в 5 лет проверку и пересмотр инструкций по охране труда для Работников Учреждения. Если в течение срока действия инструкции по охране труда для Работника условия его труда не изменились, то ее действие продлевается на следующий срок. Действующие инструкции по охране труда для Работников структурного подразделения Учреждения, а также перечень этих инструкций хранятся у руководителя подразделения. Работодатель обязан обеспечить доступность и удобство ознакомления с инструкциями. Инструкции по охране труда для Работников могут выдаваться на руки для изучения при первичном инструктаже либо вывешены на рабочих местах или участках, либо хранятся в ином месте, доступном для Работников.

7.2.31. Ознакомление Работников с требованиями охраны труда и пожарной безопасности.

7.3. Работодатель обязан:

7.3.1. Приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

Возобновление деятельности допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

7.3.2. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

7.3.3. Выделять ежегодно на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим Договором, средства в размере, утвержденной бюджетной росписью.

7.3.4. Предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день согласно п. п. 4.1.3, 4.2.11 настоящего Договора.

7.4. Работодатель имеет право:

7.4.1. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств,

оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

7.4.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда.

7.4.3.- Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов Работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

7.5. Работник обязан:

7.5.1. Соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности.

7.5.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

7.5.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

7.5.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.5.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда утвержденных в Учреждении, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда.

7.5.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

7.5.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении Работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

7.5.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7.6. Каждый Работник имеет право на:

7.6.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

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

7.6.3. Получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

7.6.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

7.6.5. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

7.6.6. Обучение по охране труда за счет средств Работодателя.

7.6.7. Дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения Работодателем требований охраны труда.

7.6.8. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо Договором, трудовым договором.

7.6.9. Обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

7.6.10. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения Работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы Работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда.

7.6.11. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

7.6.12. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

7.7. Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.8. В соответствии с требованиями Правил противопожарного режима в Российской Федерации, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 16.09.2020 № 1479, на каждом объекте, независимо от организационно-правовых форм собственности, должен быть установлен соответствующий их пожарной опасности противопожарный режим и обеспечена безопасность людей при пожаре. Это должно достигаться проведением комплекса как организационных, так и технических мероприятий.

7.9. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда и пожарной безопасности они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **8. Социальное страхование и меры социальной поддержки Работника**



8.1. Работодатель осуществляет следующие виды обязательного социального страхования Работника, предусмотренные законодательством РФ: страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, пенсионное, медицинское страхование.

8.2. Виды страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию:

- пособие по временной нетрудоспособности;
- пособие в связи с трудовым увечьем и профессиональным заболеванием;
- пособие по беременности и родам;
- ежемесячное пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- единовременное пособие при рождении ребенка;
- социальное пособие на погребение;
- частичная оплата путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление Работников.

8.3. Работодатель обязуется выплачивать определенные виды страхового обеспечения Работнику при наступлении страховых случаев в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования, в том числе за счет собственных средств.

## **9. Материальная ответственность Работника и Работодателя**

9.1. Материальная ответственность стороны наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого Договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

9.2. Учреждение несет материальную ответственность перед Работником за ущерб:

- причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться;
- причиненный имуществу Работника;
- за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся Работнику.

9.3. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества, либо на возмещение ущерба, причиненного Работником третьим лицам.

9.4. За причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено трудовым законодательством или иными федеральными законами.

9.5. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на Работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами на Работника возложена материальная ответственность в полном

размере за ущерб, причиненный Работодателю при исполнении Работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий Работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении Работником трудовых обязанностей.

9.6. Материальная ответственность в полном размере причиненного Работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя Учреждения.

## **10. Участие Работников в управлении организацией**

10.1. Работодатель и председатель первичной профсоюзной организации строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ и другими законодательными и локальными нормативно-правовыми актами.

10.2. Работникам предоставляется право на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы (глава 8 ТК РФ).

10.3. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его Работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте (местах).

10.4. Работодатель обязуется перечислять в профсоюзную организацию удержанные из заработной платы по письменным заявлениям Работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном уставом профсоюза.

10.5. Работодатель обязуется предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам первичной профсоюзной организации – для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, др.).

10.6. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

## **11. Рассмотрение и разрешение трудовых споров**

11.1. Индивидуальные и коллективные трудовые споры рассматриваются и разрешаются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.2. Работодатель обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

## 12. Заключительные положения

12.1. В течение семи дней со дня подписания Договора Работодатель направляет его на регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации. При приеме на работу нового Работника Работодатель обязан ознакомить его с Договором.

12.2. Изменение и дополнение Договора.

12.2.1. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

12.3. Сохранение действия Договора.

12.3.1. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации Работодателя, реорганизации организации Работодателя в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

12.3.2. При смене формы собственности организации Работодателя Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

12.3.3. При реорганизации организации Работодателя в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.3.4. При ликвидации организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.4. Договор составлен в 3 экземплярах, для представителей Работников, представителей Работодателя и направления в администрацию Сухобузимского района Красноярского края для осуществления уведомительной регистрации.

Представитель Работодателя:  
Директор КГБУ СО «Шилинский  
психоневрологический интернат»



 Ф.В. Атылин  
(подпись)

«22» 04 2024г.

Представитель Работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

 Л.Ф. Зумбрян  
(подпись)

«22» 04 2024г.

**План повышения квалификации и обучения  
в КГБУ СО «Шилинский психоневрологический интернат»**

№	Должность	Направление подготовки	Сроки прохождения
1	Старшая медицинская сестра	«Организация сестринского дела»	Октябрь-ноябрь 2024г.
	Старшая медицинская сестра	«Предрейсовые, предсменные, послерейсовые, послесменные медицинские осмотры (в том числе с использованием АСПО)»	Май 2028г.
	Медицинские сестры палатные (постовые)	«Сестринское дело в психиатрии»	Март, апрель, декабрь 2025г.
2	Директор, заместители директора, заведующие отделениями, начальник хозяйственного отдела, специалист по охране труда, старшая медицинская сестра, инженер 1 категории, заведующий производством, механик, иные специалисты и работники рабочих профессий	обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение требованиям охраны труда по программе обучения по общим вопросам ОТ и функционирования СУОТ, а также программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках СОУТ и оценки профессиональных рисков	Сентябрь 2026г.
3	Директор, заместитель директора, механик, специалист по охране труда, инженер 1 категории, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	обучение по промышленной безопасности и по электробезопасности	Август 2027г.
4	Заместитель директора	обучение по обеспечению безопасности дорожного движения	Сентябрь 2025г.
5	Директор, либо заместитель директора	обучение по дополнительному профессиональному образованию в области гражданской обороны	Апрель 2028г.
6	Директор, заместитель директора	обучение антитеррористической защищенности объектов (территорий)	Октябрь 2028г.

7	Заместитель директора	обучение по программе обеспечения экологической безопасности при работах в области обращения с отходами 1-4 класс опасности	Октябрь 2028г.
8	Заместитель директора	обучение по программе энергосбережения и повышения энергетической эффективности	Октябрь 2028г.

Подписи сторон:

Представитель Работодателя:  
 Директор КГБУ СО «Шилинский психоневрологический интернат»

  
 Ф.В. Атылин  
 (подпись)

« 22 » 01 2024г.

Представитель Работников:  
 Председатель первичной профсоюзной организации

 Л.Ф. Зумбрян  
 (подпись)

« 22 » 04 2024 г.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

 Л.Ф. Зумбрян  
«22» 04 2024г.


УТВЕРЖДАЮ  
Директор КГБУ СО «Шилинский  
психоневрологический интернат»

 Ф.В. Атылин  
«22» 04 2024г.

**Перечень должностей с ненормированным рабочим днем  
в КГБУ СО «Шилинский психоневрологический интернат»**

№	Наименование должности
1	Заместитель директора
2	Начальник хозяйственного отдела
3	Слесарь-сантехник

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

 Л.Ф. Зумбрян  
«22» 04 2024г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор КГБУ СО «Шилинский  
психоневрологический интернат»

 Ф.В. Атылин  
«22» 04 2024г.

**Правила внутреннего трудового распорядка  
краевого государственного бюджетного учреждения социального  
обслуживания «Шилинский психоневрологический интернат»**

**1. Общие положения**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Шилинский психоневрологический интернат» (далее - Учреждение), цель которого – осуществлять организационную и практическую деятельность по оказанию различных видов социальных услуг гражданам, находящимся на социальном обслуживании.

1.2. Настоящие правила – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными федеральными законами, порядок приема на работу, перевода на другую должность и увольнения, основные права, обязанности и ответственность работника и работодателя, рабочее время и время отдыха, гарантии работнику при временной нетрудоспособности, использование транспорта для служебных поездок и иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.3. Правила призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, совершенствованию организации труда.

1.4. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа Учреждения.

**2. Порядок приема работников**

2.1. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

2.1.1. Если иное не установлено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда 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 либо специальной подготовки.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами указанные выше документы могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством РФ. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявить при заключении трудового договора дополнительные документы.

2.1.2. Заключение трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей, допускается, если эти лица имеют медицинское заключение, выданное в порядке, который установлен федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данных районах и местностях.

2.1.3. При приеме на работу по совместительству работник не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы его работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка не оформлялась. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать, чтобы работник предъявил документ об образовании и (или) о квалификации либо его надлежащим образом заверенную копию, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

2.1.4. С лицом, привлекаемым для выполнения следующих работ: директором, заместителем директора, ведущим экономистом, экономистом I категории, юрисконсультом I категории, инженером-программистом, специалистом по закупкам, специалистом по кадрам, специалистом по охране труда, юрисконсультом, инспектором по кадрам, делопроизводителем, специалистом по социальной работе, инженером I категории, может быть заключен трудовой договор или дополнительное соглашение к такому договору, предусматривающее выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к нему срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения ее на стационарном рабочем месте). При этом под дистанционной (удаленной) работой понимается выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя или его структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для осуществления трудовой функции и для взаимодействия с работодателем информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет, и сетей связи общего пользования.

На таких лиц (далее - дистанционные работники) в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие Правил, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных гл. 49.1 Трудового кодекса РФ. К дистанционным относятся также работники, выполняющие трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со ст. 312.9 Трудового кодекса РФ.

2.2. Срок трудового договора.

2.2.1. Трудовые договоры могут быть заключены:

1) на неопределенный срок;



2) определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если другой срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

### 2.3. Условие об испытании

2.3.1. Трудовой договор может предусматривать условие об испытании работника.

2.3.2. Испытание при приеме на работу не устанавливается для следующих категорий работников:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня, когда получено профессиональное образование соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- других лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.3.3. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации и его заместителей, или иных обособленных структурных подразделений - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Если трудовой договор заключается на срок от двух до шести месяцев, испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.3.4. 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.

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.

### 2.4. Оформление приема на работу

2.4.1. В случае если лицу, поступающему на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодатель представляет в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования РФ сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.4.2. С лицом, поступающим на работу, заключается трудовой договор. Он составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.4.3. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи работодателя и усиленной квалифицированной или неквалифицированной электронной подписи работника в соответствии с законодательством РФ об электронной подписи (ч. 1 ст. 312.3 Трудового кодекса РФ). По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить ему оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к нему на бумажном носителе.

2.4.4. Если лицо впервые заключает трудовой договор и делает это путем обмена электронными документами, то данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

2.4.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с настоящими Правилами и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также с коллективным договором. Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с этими документами может осуществляться путем обмена электронными документами.

2.4.6. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством РФ предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме (в том числе под подпись), дистанционный работник должен быть ознакомлен одним из следующих способов:

- в письменной форме (в том числе под подпись);
- путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником;
- в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к нему.

2.4.7. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

2.4.8. Прием на работу оформляется трудовым договором. На основании заключенного трудового договора Работодатель вправе издать приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

#### 2.5. Сведения о трудовой деятельности.

2.5.1. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ.

### 3. Основные права и обязанности работодателя

#### 3.1. 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, соблюдения настоящих Правил, требований охраны труда;
- требовать от работников бережного отношения к имуществу работодателя, имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если он несет ответственность за его сохранность, а также к имуществу других работников;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

### 3.2. 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 труда и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, настоящими Правилами, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания уполномоченных федеральных органов исполнительной власти, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- 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.

#### 4. Основные права и обязанности работников

##### 4.1. Работник имеет право:

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

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- предоставление рабочего места, соответствующего 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;

- получение полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, 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 РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также получение информации 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 ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

##### 4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать настоящие Правила;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя, имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если он несет ответственность за его сохранность, и к имуществу других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью людей,

сохранности имущества работодателя, а также имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если он несет ответственность за его сохранность;

- не использовать имущество работодателя, а также имущество третьих лиц, находящееся у работодателя, в личных целях;
- не пользоваться сетью Интернет в личных целях;
- сообщать работодателю в течение одного дня о случаях отсутствия на работе по причине заболевания (дистанционные работники должны сообщать о случаях, когда они не могут приступить к работе);
- воздерживаться от публичных негативных оценок работодателя и его работников;
- отмечать приход на работу и уход с работы путем предъявления пропуска на посту охраны;
- не покидать рабочее место в течение рабочего времени без разрешения непосредственного руководителя;
- курить только во время отдыха в специально отведенных местах;
- быть вежливым, в процессе работы не допускать грубого обращения с коллегами, получателями социальных услуг и третьими лицами;
- не допускать разглашения информации, конфиденциального характера о получателях социальных услуг и работниках, которая стала известна, в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- соблюдать кодекс этики и профессионального поведения, утвержденный в Учреждении.

## 5. Рабочее время

### 5.1. Продолжительность рабочего времени.

5.1.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

5.1.2. В соответствии с действующим законодательством, для работников Учреждения устанавливается рабочее время пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов.

Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена для отдельных категорий работников настоящими Правилами и Трудовым кодексом РФ.

5.1.3. В связи с условиями работы в Учреждении для младших медицинских сестер по уходу за больными, дежурных по режиму, буфетчиков, медицинских сестер палатных (постовых), поваров, кухонных рабочих, официантов, мойщиков посуды не может быть соблюдена установленная еженедельная продолжительность рабочего времени, поэтому для указанных категорий работников может вводиться суммированный учет рабочего времени, чтобы продолжительность рабочего времени за квартал не превышала нормального числа рабочих часов.

5.1.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для следующих категорий работников:

- для Работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для Работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для Работников, являющихся инвалидами I и 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, - не более 36 часов в неделю;
- для женщин, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 36 часов в неделю. Для данной категории работников время начала ежедневной работы – 09:00, время окончания – 17.12 при пятидневной рабочей неделе;

- совместителей - не более 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);

- иных работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

#### 5.2. Режим рабочего времени.

5.2.1. Для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье;

- продолжительность ежедневной работы (смены) составляет 40 часов, если иное не установлено Правилами или законом, трудовым договором по соглашению сторон;

- время начала работы – 09.00, время окончания работы – 18.00.

5.2.2. Сменная работа вводится для следующих категорий работников - младшие медицинские сестры по уходу за больными, дежурным по режиму, буфетчикам, медицинским сестрам палатным (постовым), поварам, кухонным рабочим, официантам, мойщикам посуды.

Сменная работа осуществляется в две смены в соответствии с графиком сменности. Работа в течение двух смен подряд запрещается. Продолжительность одной смены составляет 12 часов. Чередование рабочих смен, время начала и окончания работы, перерывы в работе и выходные дни определяются согласно графику сменности.

5.2.3. Для медицинских сестер палатных (постовых), младших медицинских сестер по уходу за больными, дежурных по режиму может устанавливаться режим гибкого рабочего времени. При таком режиме начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

5.2.4. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в таблице учета рабочего времени.

#### 5.3. Продолжительность ежедневной работы (смены) в особых случаях.

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

#### 5.3.2. Ночное время - время с 22:00 до 6:00.

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. Другие случаи, когда продолжительность работы в ночное время не сокращается, предусмотрены Трудовым кодексом РФ.

Категории работников, которые не допускаются к работе в ночное время, и работников, которые могут быть привлечены к работе в ночное время только с их согласия, определяются Трудовым кодексом РФ.

#### 5.4. Работа за пределами рабочего времени.

5.4.1. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

- если возникла необходимость в сверхурочной работе;

- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

5.4.2. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего

времени (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочной работе допускается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

5.4.3. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

5.4.4. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем утвержден согласно приложению № 3 к Договору.

## 6. Время отдыха

### 6.1. Виды времени отдыха.

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

### 6.2. Перерывы в работе.

6.2.1. Работникам устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час с 13:00 до 14:00. Данный перерыв не включается в рабочее время. Указанный перерыв не предоставляется, если продолжительность ежедневной работы (смены) работника не превышает четырех часов. Данный перерыв установлен для следующих Работников – директор, заместители директора, ведущий экономист, экономист 1 категории, специалист по закупкам, специалист по охране труда, инженер-программист, юрисконсульт 1 категории, юрисконсульт, инспектор по кадрам, специалист по кадрам, заведующий отделением, психолог, специалисты по социальной работе, специалист по социальной реабилитации, руководители кружков, культорганизатор, инструктор по трудовой терапии, врач-психиатр, фельдшер, старшая медицинская сестра, уборщики служебных помещений, парикмахер, сестры-хозяйки, кастелянша, начальник хозяйственного отдела, инженер 1 категории, техник, заведующей складом, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудованием, рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электрогазосварщик, лифтер, техник, дезинфектор, машинисты по стирке и ремонту спецодежды, заведующий производством, кухонный рабочий, буфетчик, механик, водители автомобилей, тракторист.

6.2.2. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работникам обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время - медицинским сестрам палатным (постовым), младшим медицинским сестрам по уходу за больными, дежурным по режиму, поварам, кухонным рабочим, мойщикам посуды, официантам, буфетчикам.

Устанавливаются следующие места для отдыха и приема пищи в рабочее время:

- 1А корпус 1 этаж – комната для персонала;
- 2А корпус 1, 2 этаж – комнаты для персонала;
- 3А корпус 1, 2 этаж – комнаты для персонала;
- здание пищеблока, комната для персонала.

### 6.3. Выходные дни.

6.3.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

6.3.2. Установлена пятидневная рабочая неделя, выходными днями являются суббота и воскресенье, если для отдельных категорий работников Правилами или трудовым договором по соглашению между Работником и Работодателем не установлено иное.

6.3.3. Установлена рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, утвержденному работодателем, для следующих категорий работников – медицинским сестрам палатным (постовым), младшим медицинским сестрам по уходу за

больными, дежурным по режиму, поварам, кухонным рабочим, мойщикам посуды, официантам, буфетчикам.

#### 6.4. Виды отпусков.

6.4.1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Удлиненный основной отпуск (продолжительностью более 28 календарных дней) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором и иными федеральными законами.

6.4.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней – заместителям директора, 5 календарных дней – начальнику хозяйственного отдела, слесарю-сантехнику.

6.4.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо к опасным условиям труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает семь календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором.

6.4.4. 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;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

#### 6.5. Порядок исчисления и предоставления отпусков.

6.5.1. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

6.5.3. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По



соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до окончания этого срока.

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 и другим работникам в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и 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.

6.5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, который установлен Трудовым кодексом РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

6.5.5. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у работодателя.

6.5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях временной нетрудоспособности работника и других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Запрещается не предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в течение двух лет подряд, а также не предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

6.5.8. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Не использованная, 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 беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.5.9. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено ТК РФ.

6.5.10. 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.

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

6.5.11. Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном гл. 19 Трудового кодекса РФ.

## **7. Оплата труда и поощрение за успехи в работе**

7.1. Заработная плата выплачивается не реже, чем два раза в месяц 10 и 25 числа месяца, путем перечисления денежных средств на зарплатные карты работников.

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

7.2. Система оплаты труда, включающая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок, систему премирования, установлена коллективным договором и Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения.

7.3. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

7.4. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде администрация поощряет работников:

- объявлением благодарности;
- выдачей премии;
- награждением ценным подарком;
- награждением Почетной Грамотой Учреждения.

7.5. Поощрения объявляются в приказе Учреждения, доводятся до сведения всего коллектива.

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

## **8. Ответственность работодателя и работников**

8.1. Дисциплинарные взыскания, применяемые к работникам.

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

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

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

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться

с указанным приказом (распоряжением) под подпись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание работник может обжаловать в государственной инспекции труда и (или) органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

8.1.3. 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, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

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

8.1.5. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения заявления в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

## 8.2. Материальная ответственность работодателя.

8.2.1. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок 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;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса РФ), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

- задержки выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся Работнику.

8.2.2. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает его в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

Заявление о возмещении ущерба работник направляет работодателю. Он обязан рассмотреть заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня

его поступления. Если работник не согласен с решением работодателя или не получил ответа в установленный срок, он имеет право обратиться в суд.

8.2.3. Моральный вред, причиненный работнику в результате неправомерных действий или бездействия работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, которые определяются соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения устанавливаются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

### 8.3. Материальная ответственность работника.

8.3.1. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества, имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за его сохранность, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

8.3.2. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

8.3.3. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации.

8.3.4. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

8.3.5. До того, как принять решение о возмещении ущерба конкретными работниками, работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт. Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

8.3.6. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Оно может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию

с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

## 9. Перевод работников

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

9.2. Не требует согласия работника перемещение его у работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет изменения определенных сторонами условий трудового договора.

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

9.3. По письменному соглашению сторон работник может быть временно переведен на другую работу у 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.

В исключительных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у работодателя.

9.4. Работника, который нуждается в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

9.5. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, 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 временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает таких работников необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционным работникам компенсацию за использование принадлежащих им или арендованных ими таких средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

## 10. Порядок увольнения работников

10.1. 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;
- другие основания, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

10.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения указанного срока.

10.3. В случае увольнения работника его непосредственный руководитель обязан выдать ему обходной лист. А работник, передавая документы и (или) материальные ценности ответственным лицам, должен представлять им обходной лист, где они ставят отметку о получении, подпись и дату.

10.4. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись.

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).

10.5. В случае если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

10.6. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у работодателя и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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

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

10.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата ее работников работодатель предупреждает работников под подпись персонально не менее чем за два месяца до увольнения.

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

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

## **11. Условия о видеонаблюдении в Учреждении**

11.1. Во исполнение ст. 209, ст. 214.2 ТК РФ, постановления Правительства РФ от 13.05.2016 N 410 «Об утверждении требований к антитеррористической защищенности объектов (территорий) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и объектов (территорий), относящихся к сфере деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, и формы паспорта безопасности этих объектов (территорий)» и постановления Правительства РФ от 25.03.2015 N 272 «Об утверждении требований к антитеррористической защищенности мест массового пребывания людей и объектов (территорий), подлежащих обязательной охране войсками национальной гвардии Российской Федерации, и форм паспортов безопасности таких мест и объектов (территорий)», с целью контроля за безопасностью производства работ и выполнения мероприятий по обеспечению антитеррористической защищенности в Учреждении и на его территории осуществляется круглосуточное видеонаблюдение в соответствии с паспортом безопасности Учреждения.

11.2. Ответственным лицом за систему видеонаблюдения является заместитель директора, либо иное лицо, назначенное приказом руководителя Учреждения.

## **12. Гарантии и компенсации**

12.2.1. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры. За указанными работниками на время прохождения медицинского осмотра сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

12.2.2. Для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, работникам бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам, а также порядок их выдачи устанавливаются работодателем в локальном нормативном акте на основании Единых типовых норм, утв. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 767н и в соответствии с Правилами, утв. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 766н.

12.2.3. Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях. Ее размер и порядок выплаты устанавливаются в порядке,

определяемом Правительством РФ для установления размера районного коэффициента и порядка его применения.

12.2.4. Гарантии и компенсации работникам при прохождении диспансеризации, при временной нетрудоспособности, в случае сдачи ими крови или ее компонентов, а также другие гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, предоставляются в установленном таким кодексом и иными федеральными законами порядке.

12.2.5. При временной нетрудоспособности Учреждение выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006 № 225-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

### **13. Использование транспорта для служебных поездок**

13.1. В целях необходимости в использовании автотранспорта для служебных целей следует сообщить механику, либо лицу его замещающему о своей необходимости в машине с указанием цели поездки, маршрута и времени не позднее, чем за один день до поездки.

Механик, либо лицо его замещающий сообщает о запросе директору Учреждения.

Директор Учреждения оценивает целесообразность использования служебной машины.

При решении в пользу служебной машины механик, либо лицо его замещающее вносит запись в "Журнал использования служебного автомобиля" и доводит ее до сведения водителя автомобиля.

По окончании поездки ответственный руководитель структурного подразделения Учреждения расписывается в путевом листе водителя автомобиля.

13.2. Использование служебного транспорта для доставки сотрудников Учреждения к месту работы и обратно, согласовано утвержденной схемой в отделе полиции МО МВД России «Емельяновский».

### **13. Иные вопросы регулирования трудовых отношений**

14.1. Работник вправе представлять предложения по улучшению организации труда и по другим вопросам, регулируемым настоящим Положением.

Жалобы и предложения представляются в письменной форме.

14.2. При наличии индивидуальных (коллективных) трудовых споров их рассмотрение и разрешение производится в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами, при этом стороны спора должны принимать все необходимые меры для их разрешения, в первую очередь, путем переговоров.

14.3. Рабочие помещения основных работников должны быть освобождены до 19.00. При наличии производственной необходимости в более позднее время их освобождения – по разрешению директора Учреждения, если о такой необходимости было заявлено до 16.00 текущего дня.

14.4. Перед тем, как покинуть рабочее место в конце рабочего дня, работник должен закрыть окна, выключить свет и закрыть двери своего кабинета.

14.5. Работникам Учреждения категорически запрещается:

- уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие Учреждению, без получения на то соответствующего разрешения;

- курить в местах, где в соответствии с требованиями техники безопасности и производственной санитарии установлен такой запрет;

- вести длительные личные телефонные разговоры (свыше 15 минут за рабочий день);



- использовать Интернет, электронную почту и иные виды связи в непрофильных целях;

- приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, приходить в Учреждение и на ее территорию или находиться в ней в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, в том числе в нерабочее время.

14.6. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так и при отношениях с получателями социальных услуг и посетителями.

14.7. С Правилами должны быть ознакомлены все работники Учреждения, включая вновь принимаемых на работу. Все работники Учреждения, независимо от должностного положения, обязаны в своей работе соблюдать настоящие Правила.

## **15. Заключительные положения**

15.1. Настоящие Правила вступают в силу в день их подписания.

15.2. Внесение изменений в настоящие Правила допускается с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

15.3. Особенности работы отдельных работников могут быть установлены трудовым договором.



Безопасность и достоверность документов  
протокола, пронумеровано и  
свернуто мастичной печатью

*М. В. Ковалева*  
Секретарь

*М. В. Ковалева*  
Секретарь

20.09.2011