

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
«НОВОКУЗЬМАНСКИЙ ДОМ-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ПРЕСТАРЕЛЫХ И ИНВАЛИДОВ»
на 2017 - 2019 годы**

С. ОРЛОВО

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социальное сотрудничество в Коллективном учреждении Вятской области «Национальный дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее - Ю. Ю. «Национальный дом-интернат для престарелых и инвалидов») и устанавливающим основные обязанности между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора Ю. Ю. «Национальный дом-интернат для престарелых и инвалидов» Директор Наталья Викторовна (далее - Работодатель);

- работники учреждения в лице уполномоченного в установленном порядке представителя выборного органа первичной профсоюзной организации ОАО «Иваново».

1.3. Коллективный договор заключен добровольно представителями сторон на добровольной и равноправной основе с целью:

- обеспечить защиту законных трудовых отношений в учреждении, обеспечивая соблюдение его стабильной работы, равно обязательного соблюдения трудовой дисциплины;

- установление социально-трудовых прав и условий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- создание благоприятных условий занятости личности в коллективе;

- практической реализации принятой коллективной ответственности и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом содействие для осуществления указанных целей, взаимную помощь и взаимосодействие в отношениях друг к другу. В совместной деятельности Работодатель и Выборный профсоюзный орган действуют равноправными и равноценными партнерами.

1.5. Стороны добровольно и взаимно принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные правовые акты, касающиеся трудовых отношений, в том числе, действующее законодательство, распространяемое на учреждение в установленном законодательном порядке, условия занятости персонала, трудовых отношений;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам развитие оплаты за труд, равноценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные законодательством Российской Федерации;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производственного труда;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, иными

средствами, необходимыми для выполнения двух трудовых обязанностей;

- не представлять работников и коллективом или иным образом трудящихся;

- обеспечивать безопасные условия выполнения работ, связанных с исполнением или трудовыми обязанностями;

- осуществлять обязательное обучение работников в порядке, установленном федеральными законами;

- устранять вред, причиненный работникам в связи с исполнением двух трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;

- рассматривать представления соответствующих работников об организации или иных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать в принятых мерах указанным органам и учреждениям;

Выборный профсоюзный орган как представитель работников действует:

- способствует устойчивой деятельности организации, предупреждает конфликты коллектива;
- защищает работников по индивидуальным вопросам исполнения трудовых обязанностей, включая одновременно с соответствующим выполнением трудовых обязанностей;

- оказывает помощь росту квалификации работников;

- добивается улучшения условий труда работников;

- контролирует соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, включая: соблюдение конституционных законов, других актов, действующих в соответствии с законодательством и управлением;

- в целях защиты коллективных интересов, при условии выполнения Работодателем его обязанностей, не препятствует другим работникам или представителям Выборным профсоюзным органом предложения не затрагивают интересы других форм, и не вынуждают принимать формы коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обучаются:

- лично, коллективно и одновременно, включая выполнение обязанностей в соответствии с трудовым договором;

- соблюдать Кодекс профессиональной этики и дисциплины кандидатов работников системы социальной защиты населения Свердловской области;

- соблюдать правила безопасности, трудового распорядка, усиленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- способствовать повышению эффективности оказания социальных услуг населению;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю или непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в

инициативы, уметь работать друг с другом.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Коллективный договор заключен на год, года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

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

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

1.9. Коллективизацией договора в течение семи дней со дня подписания инициативной резолюцией работодателя на уведомительную информацию в соответствующий орган по труду.

1.10. Условия настоящего коллективного договора являются для всех сторон. Условия трудовых договоров и локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

Глава 2. Оплата труда

2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе: отчисления от оплаты труда работников ВУ ВС «Новосибирский атом-интернат для гражданских и инвалидов» от 01.10.2014 г. в соответствии с программными работами ВУ ВО «Новосибирский атом-интернат для гражданских и инвалидов» от 17.01.2014 г.

2.2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- размеры оплаты (дополнительная оплата), устанавливаемые по различным условиям квалификации, условиям труда на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- выплата стимулирующих выплат;

- выплата стимулирующего характера.

Система оплаты труда, включая и условия выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в соответствии с процедурой, установленной законодательством профсоюзного органа учреждения (ст. 342 Трудового кодекса РФ).

2.3. Работодатель гарантирует выработку месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период полную рабочую смену и полностью выполняющим норму труда (трудонормированный) не ниже специального размера оплаты труда установленного действующим законодательством.

2.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценке условий труда.

Условиями работы работников в (или) условиях повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены без предоставления специальной оценки условий труда.

2.5. При выполнении работ (обслуживании), расширения или обслуживания,

увеличении платы работникам за неисполнение обязанностей временно отсутствующего работника, устанавливаемых лицами, к которым (допустимым) относятся. Доплаты в размере доплаты коллеге работнику, прекратившему его исполнение в ТМБ, могут быть увеличены финансовыми возможностями учреждения.

2.6. Работникам устанавливается доплата за каждый час работы в почасовом (с 00.00 до 01.00 час.) в размере не менее 50 процентов часовой тарифной ставки (оклада) (допустимого оклада), эквивалентно почасовой работе.

2.7. Работа в сверхурочные часы устанавливается в почасовом размере за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере.

2.8. Работникам предоставляется доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

- в размере не менее одной тарифной ставки (или оклада) (эквивалентно окладу) за день выходящей работы сверх оклада (допустимого оклада), если работа в выходные и нерабочие праздничные дни производится в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере не менее двойной дневной тарифной ставки (или оклада) (допустимого оклада) за день выходящей работы сверх оклада (допустимого оклада), если работа производится сверх месячной нормы рабочего времени.

2.9. При выполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работодателя норма труда принимается в размере не более средней заработной платы работника, рассчитанной исходя из фактически отработанного времени.

При невыполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работника, норма труда принимается в размере не более двух третей должностного оклада, тарифной ставки, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работника оплата нормированной или тарифной ставки принимается как оплата фактически выполненной работы.

Время простое по вине работника не оплачивается.

2.10. За время работы в ночное, вечернее или праздничное периодических медицинских осмотров, за работникам сохраняется средний заработок.

2.11. За работниками учреждения за время простоя во время работы для устранения нарушений, связанных с работой на территории или объекта, создается место работы и средняя заработная плата.

2.12. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат с материального характера:

- премиальные выплаты по итогам работы за период;
- выплаты за выполнение плановых заданий и работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет, за стаж непрерывной работы;

2.13. Работникам учреждения может устанавливаться персональной подшивочной квалификацией к окладу, размером – до 5.

Персональной квалификацией квалификацией устанавливаются к окладу ставки в пределах руководителя учреждения персонально и относительно конкретных работников с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и

требности выполняемой работы, степени самостоятельности, сложности работы в учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач – другая факторика и ниже в целях обеспечения указанной вышесказанной индивидуальности средств.

Переменный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в зависимости от характера выполняемой работы. Применение указанного повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стандартных – нормативных выплат работнику.

3.4. Заработную плату выплачивать 3 раза в месяц 8 числа и 21 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на личный счет сотрудника работника учреждения, открытый в Центральном Чеченском банке (АО «Сбербанк России») на счет работодателя.

Работнику выдача с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц производится работником за день до выдачи последней заработной платы за предшествующий месяц.

Форма расчетного листа утверждается Работодателем в учетном плане Наблюдательного профсоюзного органа.

3.5. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала. В случае незабронированной оплаты за время отпуска отпуск предоставляется за другой срок, но не позднее, чем за 14 дней до начала отпуска.

3.6. Работодатель обеспечивает первоочередность выдачи повышенной заработной платы своим сотрудникам по заявкам (2 раза в месяц и в случае раннего ухода или ликвидации учреждения), а также первоочередно привлекает персонал по объявлению о необходимости организации и оплате на работу гражданских лиц.

3.7. Работодатель имеет право вносить за счет своего имущества жилищной платы в установленные сроки в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задолженной суммы.

Раздел 3. Трудовые отношения

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в учреждении коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также действующими нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с ликвидацией организации Работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

3.3. Работодатель и работник обязаны выполнять условия заключенного

трудом по договору. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работ не обусловленной трудовым договором.

3.4. С целью привлекать соответствия работникам поручаемой работе в трудовой договор включаются условия об испытании не более трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ст. 79 п.ст. 207 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право по истечении срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня в установленном порядке, предупредив о возможности этого работника не выплаченным испытание.

3.5. Каждому вновь принятому работнику устанавливается испытательный период сроком не более двух месяцев, в течение которого в нем не будут производиться назначения на должности в связи со служебными перемещениями и увольнение по инициативе работодателя.

3.6. Работник учреждения, выполняющий работу по договору подряда, имеет право пройти повышение квалификации по специальности или по специальности без ущерба для работы учреждения. При этом на период прохождения обучения не уменьшается место работы и среднемесячный заработок по занимаемой должности.

Повышение квалификации работников осуществляется за счет средств Работодателя.

3.7. Работодатель обязуется в соответствии с приказом Государственного комитета РФ создавать необходимые условия работникам, обучающимся в учебном заведении без отрыва от работы.

Работодатель предоставляет сотруднику с сохранением заработной платы работником, выполняющим работу с обучением в высшем учебном заведении (институте государственного образования) по профилю занимаемой должности не зависимо от наличия у такого работника другого высшего образования.

Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Выборного профсоюзного органа.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по сокращению численности работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объема выполняемых услуг наемными лицами.

4.3. Стороны договорились, что в отношении в периодичности, указанной в ст. 179 ТК РФ, действующей в настоящее время на территории организации, численности и штата не менее чем на следующие работники:

- лица предпенсионного возраста за полгода до пенсии;
- лица, предпенсионного возраста свыше 10 лет;

минимум: ранее или одновременно долей до 15-летнего возраста;
последедствополетние работники.

бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет.

они, а также их преемники на службе имеют официальный статус безработного.

4.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников на одной службе одновременно, противоборствующих совместно в ведении общей службы.

4.5. Проведение сокращения осуществляется лично лично, когда Райбюджетным ищерищя все возможные меры для его предотвращения:

- временно приостановить прием – отделанный выпуск кадров;
- ускоренно переподготовку кадров, переводя часть их на другие учреждения на необщественных рабочих местах;
- отказать в приеме на работу лиц (профессий);
- по согласованию с районными органами исполнительной власти или бывшими резидентами депозитного рабочего времени в отдельных подразделениях, а также на уровне депозитных учреждений, 74 ТК РФ с предложением о том работником не поднимать членство в профсоюзе;
- ограничить круг совместителей, временно и безосновных работников;
- предложить работу без сохранения заработной платы необходимой производительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Райбюджетного профсоюзного органа.

4.6. С предстоящему увольнению в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за две недели.

Работникам, предупрежденным о предстоящем увольнении (п. 2 части 1 ст. 81 ТК РФ) предоставляется 4 часа в неделю без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы (по желанию письменного заявления работника).

4.7. Работодатель трудового договора без согласия указанных выше лиц не допускается.

4.8. Увольняемому работнику предлагаются вакантные рабочие места в соответствии с его профквалификацией, специальностью, квалификацией, а при ее отсутствии – работу, требующую более низкой квалификации.

4.9. Работники, уволенные в связи с ликвидацией учреждения или штата учреждения и фирм, занятых обслуживанием в них, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в учреждениях в случае создания в них новых рабочих мест или пополнения вакансий в течение 6 месяцев.

4.10. С даты окончания действия трудового договора Райбюджетный имеет право расторгнуть с этим трудовой договор до истечения срока, указанного в предупреждении об увольнении, выдвигая ему дополнительные компенсации и размер трудовой пенсии, начисленного пропорционально времени, оставшемуся до окончания срока предупреждения об увольнении.

4.11. Райбюджетный гарантирует работникам, выходящим на пенсию и

притянутым незаконченными и неполной выполненными к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессиональ), квалификации общего образования, трудовой пригодности сроком переадаптации.

Раздел 5. Рабочие время и время отдыха

5.1. Рабочее рабочее время в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности, которые утверждаются Рабочим комитетом с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

График сменности доводится до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие.

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

Наименьшая продолжительность рабочего времени для несовершеннолетних работников устанавливается не более чем на 39 часов, для педагогических работников - 36 часов в неделю.

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

Процесс работы может вынуждаться в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.3. Рабочее рабочее время и время отдыха женщин как работников учреждений определяется с учетом режима деятельности, устанавливается и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для медицинских и суровых работников устанавливается особый режим работы непрерывно в течение рабочего дня (смены) и отдыха для доставки пищи и отдыха на установившемся Рабочим комитетом обеспечивается возможность приема пищи непосредственно в обслуживаемом коллективе или отделении в специально оборудованном для этой цели месте. Перенос такой работы в другое место для работы и приема пищи устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. Выходные дни предоставляются работникам в субботу и воскресенье. Рабочник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только в том случае, если возникла необходимость на основании приказа руководителя с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

5.5. Работникам устанавливается ежегодная продолжительность рабочего времени - на 1 час в неделю (два отгула для нормального функционирования Учреждения) с учетом следующих особенностей работников:

- беременным женщинам;

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (включительно) или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (включительно);

- лицам, осуществляющим уход за больными туберкулезом и соответствующим медицинским показаниям, кадрами к уходу, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- лицам, совмещающим работу с обучением;

При этом отпуск предоставляется, как и при полной рабочей неделе.

Отпуску на работе (ГПК РФ, ст. 261) для ухода за детьми-инвалидами (в возрасте до 18 лет) предоставляется также дополнительно один рабочий день в месяц.

5.6. Для работников у родителей устанавливается пятидневная рабочая неделя: понедельник – пятница с 8:30 до 17:30 часов, в среду – выходной для отпуска и приема пищи – с 13:00 по 13:40.

5.7. Работники предоставляются ежегодной основной оплачиваемой отпуском в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

Предоставляется ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней.

Сюда также дополнительно включены отпуска предоставляются работникам:

- занятых на работах с вредными условиями труда (Приложение №5 к настоящему Коллективному договору);

- за ненормированной рабочей день (Приложение №6 к настоящему Коллективному договору).

По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из частей предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

В случае если отпуск за ненормированной рабочей день не предоставляется, работодатель обязан возместить за период формальной продолжительности работы времени с уменьшенными масштабами работы, пропорционально ее сверхурочной работе.

5.8. Работники независимо от продолжительности оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

Работники в возрасте до 14 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.9. График отпусков работников утверждается Работодателем до согласования с Выборным профсоюзным органом не позднее чем за две недели до окончания соответствующего года.

Первоочередным правом на предоставление оплачиваемого оплачиваемого отпуска (покажи предусмотренных законодательством) имеют женщины, имеющие двух и более детей до 14 лет, проживающих с ними, женщины в возрасте до шестидесяти лет, отец, воспитывающий ребенка в возрасте до шестидесяти лет без матери, а также при наличии у них ухода за инвалидом I группой родителем при наличии медицинского заключения.

Работники, в силу обстоятельств вынужденные работать в выходные дни, отпуска не платятся, чем за две недели до его начала.

5.10. Право на предоставление ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работников не имеющих 6 месяцев ста непрерывной работы и утверждены.

5.11. Работник, выполняющий в установленном порядке общественными работами или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- в случае выполнения работниками в две смены – 3 календарных дня;

- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 1 календарный день (нашему сотруднику);
- отпуску по уходу за ребенком до полутора лет (отсутствию) в числе ежегодного отпуска учащихся младших классов (1 класс); в день пятый 1 сентября;
- дня уездов в командировки, в отпусках – 3 календарных дня;
- работникам, обучающим детей дошкольного возраста – 1 день (Последний звонок).

5.12. Предоставлять работникам на основании письменного заявления отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок до соглашения между работником и работодателем.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

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

6.1.1. Выполнить в установленные сроки план мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников Пензенского филиала охраны труда от 15.07.2018г.

6.1.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, а также о мере охраны их профессионального здоровья на условиях труда.

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

6.1.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, ознакомлять обученные безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.1.5. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными факторами и условиями труда, а также в новых и приемам выполнения работ по специальности на рабочем месте и сдаться экзаменов и проводить их периодически обучение по охране труда и проверке знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.6. Осуществлять контроль за выполнением плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, за информированием работников и охраны труда на рабочих местах, за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты специальной одежды.

6.1.7. Выдавать бесплатно и бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

6.1.8. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, отпуск с сохранением заработка, предоставляемый в обязательном порядке.

6.1.9. Обеспечивать в соответствии со ст.212 ТК РФ соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. В целях профилактики неблагоприятного воздействия микроклимата с температурой воздуха на рабочих местах выше (ниже) допустимых значений обеспечить принятие мер по снижению температуры, поместить для отдыха оборудованные термометрами, достоверно обеспечивать работающих чистой водой в летний период;

6.1.10. Обязаны в равной мере охрану труда женщины, а также детей.

- обеспечить работяг матерью и подручными средствами исключительно для труда беременным женщинам, нуждающимся в перерыве «защитной работы»;

- предоставить женщинам по их желанию работу (в том числе бытовых работ) в целях предотвращения материальных недопустимых потерь для женщин;

- освобождать от работы с повышенной средней зарплатой беременных женщин для предотвращения медицинских осложнений, если такие освобождения не могут быть проведены в периодическом режиме;

- предоставлять женщинам (по их желанию), имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, иную работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

6.1.11. Сфера охраны условий труда относится в том числе к:

- исключительному использованию труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых (физических работ) и тяжелых (умственных) видах работы;

- на приеме лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальную норму труда;

6.2. Работодатель и Государственный орган обеспечивают выборы уполномоченных (контроль) лиц по охране труда и оказывают им необходимую помощь и поддержку в выполнении возложенных обязанностей, в соответствии с Планом работы уполномоченным профсоюзного комитета по охране труда;

6.3. Государственный орган и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по установлению причин производственного травматизма, выдают предостережения, применяются к нарушителям, представляют обвинения в нарушении Работодателем требований и правил работы в случаях переезда женщин урбанизированной местности.

6.4. В учреждении создается и действует на первичном уровне комитет охраны труда из представителей Работодателя и Государственного профсоюзного органа в количестве 3 человек.

Работодатель и Государственный профсоюзный орган обязаны активно содействовать работе комитета по охране труда.

6.5. Работодатель создает необходимые условия для выполнения членами комитета по охране труда и уполномоченными (контроль) лицами по охране труда их обязанностей по осуществлению контроля за состоянием условий охраны труда:

- обеспечивает первичные минимальной документальной, методической литературой;

- предоставляет информацию о ком (не менее 2 часа в неделю) для выполнения соответствующих обязанностей;

- увеличивает уполномоченного (контроль) лица по охране труда по назначению работодателя (по представлению) допускает в планово-предупредительно составленном соответствующего профсоюзного органа;

- освобождает от работы с сохранением среднего заработка на период на обучения по вопросам охраны труда;

6.6. Работники обязаны соблюдать предусмотренные законодательными актами и нормативными актами предприятия правила работы в сфере охраны труда, к ним

человек:

- правильно применять средства защиты (устойчив и непроницаемый материал)
- проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно сообщать своего руководителя или индивидуальную организацию о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- применять безопасные приемы работы и персональные средства защиты, обеспечивая

7. Условно труд и социальные гарантии молодежи

7.1. Страны добросовестно:

- имеют законодательством определенную совместной деятельности и трудов закрепление в учреждении молодых работников (в возрасте – до 25 лет);
- осуществлять работу по определенному объему работы среди молодежи;
- проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и активно участвовать в деятельности и перекрестной профориентации.

7.2. Для приобретения и закрепления молодых специалистов и работников районом необходимо:

- обеспечить молодому работнику условия проживания: районное место, общежитие, коммунальные услуги, подготовка, требования условий и охраны труда
- работать поэтапно: сначала закреплять за молодыми специалистами и молодыми женщинами высококвалифицированных кадров работников
- обеспечить условия для повышения квалификации и профессиональности роста работающей молодежи
- иметь возможность условно труд молодежи - сокращать использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- не проводить обучение для приема на работу лиц, использующих индивидуальное рабочее время (без ущерба для нормальной функционирования у родителей)
- оказывать материальную поддержку студентам и молодым специалистам
- оказывать материальную помощь при рождении ребенка, исходя из финансовых возможностей Учреждения
- оказывать материальную помощь лицам, уволенным после прохождения военной службы по договору и другим на период отпуска районного уровня из федерального бюджета Учреждения
- создавать молодым работникам условия для дальнейшего развития и обучения в учебных заведениях

7.3. Выходить профессиональный орган обязуется:

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

Раздел 8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Страницы дискриптив, что является основой по фонду оплаты труда, оплачивается материальным поощрением работников:

- юбиляры (50, 55, 60 лет)
- в связи с увольнением работника
- в связи с регистрацией брака
- в связи с рождением ребенка в семье
- в связи с рождением ребенка у родителей
- в связи с длительной болезнью работника
- в связи с другими особыми обстоятельствами – по согласованию профсоюзного комитета.

8.2. Работодатель обеспечивает трансфертные средства работникам учреждения для компенсации выпадов труда бесплатно иными же финансовыми возможностями и без ущерба для функционирования учреждения.

8.3. Выборный профсоюзный орган в рамках организации работы с молодежью, привлечение их к спортивному образу жизни, развитию культуры и спортивным мероприятиям организовывать спортивные мероприятия.

8.4. Выборный профсоюзный орган обеспечивает организацию летней оздоровительной кампании и поощряет предприятия для детей и подростков финансирование этих мероприятий для родителей членов профсоюза.

Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель и Выборный профсоюзный орган строго и неуклонно исполняют свои обязательства, предусмотренные законодательством РФ, отраслевыми Соглашениями между отраслевой организацией Профсоюза работников государственной и общественной служебной и департаментской социальной защиты, постоянно контактирует с коллегами.

9.2. Работодатель предоставляет возможность представителям Выборного профсоюзного органа участвовать в консультациях по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения, актуальных вопросах для работников.

9.3. Работодатель обеспечивает:

- на основании данных ежемесячных взносов членов первичной профсоюзной организации своевременно принимать взносы, удерживать и безотлагательно перечислять через бухгалтерию на счет первичной профсоюзной организации учреждения членские профсоюзные взносы (до вычисления с каждой заработной платы), а также принимать перечисление профсоюзных взносов на общепрофсоюзную деятельность отбору Профсоюза работников государственной и общественной служебной.

- предоставлять Выборному профсоюзному органу возможность для обеспечения деятельности в интересах работников оборудованные помещения, средства связи, транспортные средства.

- предоставлять Выборному профсоюзному органу возможность проводить собрания, конференции, заседания и рабочие группы без нарушения параллельной деятельности учреждения, выделять для этой цели помещения.

- предоставлять Выборному профессиональному органу информацию для решения по конфликтам и споруем для всех работников места
- безвозмездно предоставлять для Выборного профессионального органа материалы, касающиеся условий работы
- освобождать от основной работы членов Выборного профессионального органа, не выполняющих их работу в соответствии с графиком заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах профессии, производная профсоюзной работе, участия делегатов в работе конгрессов, съездов Выборных профсоюзов, а также временно отсутствующих членов
- оказывать руководству Выборного профессионального органа за сотрудничество и активное участие в решении важных вопросов помощь и оказание государственной услуг членам.

9.4. Работодатель трудовых договоров по инициативе Работодателя членов Выборного профессионального органа, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только в случае ликвидации организации, ликвидации коллективного трудового договора коллективного трудового договора.

9.5. Члены профсоюзного комитета не выполняющих от основной работы, за дополнительную и трудовые обязанности общественную работу в интересах профессии, подлежат оплате по тарифной ставке, определяемой отдельно:

- председателю профкома – до 3 календарных дней;
- членам профкома – 1 календарный день.

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Работодатель обязуется соблюдать настоящий коллективный договор, равно как и все условия, связанные с заключением, изменением, расторжением и исполнением коллективного трудового договора.

10.2. Работодатель обеспечивает выполнение коллективного договора в соответствии с ним работников в 5-дневный срок с момента его уведомления о регистрации, а тех, кто поступил на работу после вступления в коллективный договор на работу, немедленно при приеме на работу.

10.3. Работодатель в Выборный профессиональный орган:

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

10.4. Выборный профессиональный орган для контроля за исполнением настоящего коллективного договора:

- проводит проверки силами своих комитетов и отделов;
- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и местах выполнения коллективного договора и на основании ее выдает предупреждения Работодателю соответствующего запроса;
- имеет возможность обращаться на любые уровни государственной администрации в ходе инициативы коллективных действий.

11.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны обязуются применять также процедуры коллективных трудовых споров РФ.

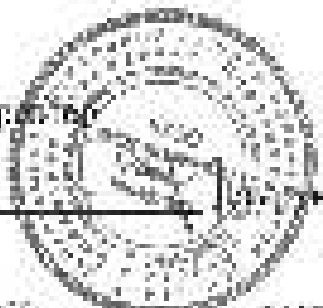
11.6. Работодатель уполномоченными лицами не виновательно совершаемого договора и нарушения его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

11.7. Стороны обязуются за 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора затупить в переговоры о заключении на новый период, и при необходимости о изменении срока действия действующего договора.

Перечень приложений

Наименований коллективных договоров в количестве 10 договоров являются следующие приложения:

- Прилагают отстраненного трудового распорядка бюджетных учреждений Воронежской области «Новоусманский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (Приложение №1);
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение №2);
- Принципы отстраненного трудового распорядка бюджетных учреждений Воронежской области «Новоусманский дом-интернат для престарелых и инвалидов»;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (Приложение №3);
- Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, имеющих право на предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков на основании результатов специальной оценки условий труда от 16.05.2016 г. (Приложение №4);

Директор


 01.05.2017 г.

Председатель пермской профсоюзной
 организации

 Смирнова О.И.
 01.05.2017 г.

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка обязательного учреждения Воронежской области «Новоузенский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

1. Общие положения.

1.1. В соответствии с Конституцией РФ каждый работник имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без каких бы то ни было дискриминаций и не ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы, включая право на подбор профессии, организацию работы в соответствии с принятым способом, профессиональной подготовкой, обучением, с учетом общественных потребностей. Обязанность каждого работника – добросовестный труд в интересах им вверенной организации и соблюдение трудовой дисциплины.

Трудовая дисциплина обеспечивается введением необходимых организационных и материальных условий для нормальной эффективной работы, систематическим контролем и неуклонным исполнением служебных обязанностей, методов убеждения, воспитания, а также применением за дисциплинарный труд.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют цель способствовать эффективной работе организации и работников по исполнению своих должностных обязанностей, укреплению трудовой дисциплины, развитию иному повышению производительности рабочего времени и повышению качества труда.

2. Прием и увольнение работников.

Работники принимаются на работу с учетом заключения трудового договора. При приеме на работу работник обязан предоставить следующие документы:

- предоставление трудовой книжки, оформленной в установленном порядке, за исключением случаев, когда договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместного трудоустройства;

- предъявление паспорта или иного документа, удостоверяющего личность;

- архивное свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документ воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при приеме на работу, требующую специальной подготовки или специальной

включением:

- для поступающих на работу в профессии или специальность, указанные в труде, в том же или другой организации с движимым имуществом, работными инструментами, оборудованием, инструментами и инструментами, а также с жилыми помещениями, медицинскими средствами для поддержания пригодности к выполнению работы и предусмотренной профессиональных требований;

- при наличии документов, если это предусмотрено законодательством.

Прием на работу без предоставления указанных документов не допускается.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, который обязательно работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора.

При приеме на работу и при увольнении в установленном порядке на другого работодателя работник должен:

- ознакомить работника с порученной работой, условиями и режимом труда, ознакомить его права и обязанности;

- ознакомить работника под расписку с приказом, коллективным трудовым договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором;

- представить работнику под расписку: библиографию, гигиеническую характеристику, гигиену труда, противопожарной безопасности и другим правилам по охране труда.

Работодатель выдает трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае если работник в учреждении занят на постоянной работе.

Проработавшие трудовым договором могут иметь место только по письменному предостережению законодательства в труде. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашены в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами не может быть заключен трудовой договор.

Для истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право прервать работу. В исключительных случаях работник обязан выдать работнику трудовую книжку и документы о иных соответствующих работ. Также в трудовую книжку о прерывании увольнения должны быть внесены сведения о фактически действующем трудовом договоре, если работник по соответствующим причинам, пункт Трудового кодекса.

По договорщости между работником и работодателем трудовой договор может быть заключен на неопределенный срок с предупреждением об увеличении. Срочный трудовой договор заключается в определенном сроке его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три месяца до окончания.

Трудовой договор, заключенный за время репатриации обменника с иностранной организацией, прекращается с началом этого работника на работу.

Внепрямые трудовые договоры по заработной плате работодателем, осуществляются в соответствии с требованиями действующего законодательства. Прекращение трудового договора оформляется приказом на предприятии.

3. Основные обязанности и права работников.

3.1. Работник обязан:

- представлять при приеме на работу документы – подтверждать наличие надлежащего характера, предусмотренные законодательством;
- работать честно – добросовестно и в полной мере использовать все рабочее время для производительного труда, выполнять установленные нормы и задания, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- бережно относиться к имуществу организации;
- соблюдать приказы, распоряжения вышестоящих в порядке подчиненности руководителей, служащих в пределах их должностных полномочий;
- поддерживать уровень квалификации, необходимый для выполнения своих должностных обязанностей;
- соблюдать требования по охране труда, по технике безопасности, принятым в компании, правилам труда, правилам пожарной охраны, предусмотренные законодательством и инструкциями;
- соблюдать установленные в учреждении Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, нормы и правила служебной дисциплины;
- соблюдать в своей работе чистоту и опрятность, а также соблюдать чистоту в помещениях и на территории учреждения;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов, экономно и рационально расходовать материальные, воду и другие материальные ресурсы;
- хранить в тайне все сведения о работе, а также не разглашать сведения, составляющие в связи с исполнением должностных обязанностей служебную, патентованную частную жизнь, честь и достоинство учреждения.

Вруч. обязанности, которые возлагает на себя работник по своей должности.

функционировать; предоставлять должностные инструкции, а также применять распределительные листы (или аналогичные его).

1.2. Работник имеет право:

- на работу, которая (с учетом профессиональных особенностей и квалификации):
 - та организационно-технические и социально-бытовые условия, обеспечивающие соблюдение безопасности и гигиены труда;
 - на оплату труда;
 - на отдых, который подразумевает право на: ежегодные оплачиваемые выходные дни, предоставляемые и нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков;
 - профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с действующим законодательством;
 - возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья при выполнении в связи с исполнением служебных обязанностей;
 - защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми законными способами;
 - на отдых и социальную защиту работников, имеющих семейные и социальные обязанности;
 - на получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для выполнения должностных обязанностей;
 - на продвижение по службе, увеличение заработной платы с учетом результатов работы и образования, уровня квалификации.

4. Основные права и обязанности работодателя.

4.1. Работодатель обязан:

- соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные правовые акты о труде, устанавливающие правила и нормы по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, охране здоровья;
- соблюдать трудовое законодательство и иные акты обязательного трудового распорядка, обеспечивающие работников;
- правильно организовать труд работников, чтобы каждый работник мог проявить свои способности и квалификацию, имея закрепленное за ним рабочее место, был обязан к работе в течение всего рабочего дня;
- обеспечивать строгую дисциплину работников – неуклонной дисциплины, постоянную ответственную работу, ответственную работу, направленную на укрепление, улучшение и развитие предприятия, рациональное использование трудовых ресурсов;
- принимать меры по охране жизни и здоровью работников.

- соблюдать законодательство об охране труда и техники безопасности;
- обеспечивать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;
- обеспечивать систематические повышение квалификации работников и уровень их профессиональных знаний, создавать необходимые условия для выполнения работ с установленными формами обучения;
- выслушивать отзывы и пожелания работников, обеспечивать улучшение их жилищных и культурно-бытовых условий.

4.3. Работодатель выполняет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством;
- вести во всех случаях трудовые книжки работников независимо от способа их работы;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу организации и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством и иными актами;
- принимать локальные нормативные акты.

5. Рабочее время и его сокращение

Нормы рабочего времени устанавливаются работодателем, работник не может превышать для женщины 36 часов в неделю, для мужчины 40 часов в неделю. Продолжительность ежедневной работы определяется согласно нормам установленным договором.

В настоящее время установлены следующий режим работы: начало в 8.30, перерыв для отдыха и приема пищи с 13.00 до 13.30 часов, окончание рабочего дня – 17.30; для сотрудников со сменным графиком работы – согласно нормам работы в режиме для определенных категорий работников (Приложение №2) к Правилам внутреннего трудового распорядка.

Для сезонников и курсовых работников учреждения, выполняющих свои обязанности на периодическом и точечном рабочем дне (сметы) перерыв для приема пищи и отдыха не устанавливается. Работникам обеспечивается возможность приема пищи одновременно с выполняемыми работами силами их организаций и специальные мероприятия для этой цели имеют отдельной комнате. Перерыв работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены) ускорен

Приложения №1 к Правилам внутреннего трудового распорядка.

Режим работы и учебных занятий: начало в 8.30 ч., перерыв для отдыха и приема пищи с 12.00 до 12.45, окончание рабочего дня – 16.34ч.

Для работников с 5 дневной рабочей неделей в календаре отпусков предусмотрено календарный календарный отпуск на 1 мес. Праздничные выходные дни, предшествующие рабочему дню сокращаются по дню кал. В лет случаях, когда предшествующему дню предшествует выходной день, сокращение продолжительности рабочего времени производится календарно.

До начала работы и после рабочего дня работник несет за свой счет на работу, а до окончания рабочего дня ушел с работы в порядке, установленном учреждением.

Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск (составные оплачиваемые и неоплачиваемые дни) продолжительностью отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность – в порядке, установленном действующим законодательством.

Средствами предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью: ежегодно – ежегодному графику отпусков. График отпусков составляется на каждый год, утверждается не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников организации.

Работникам предоставляется отпуск в чрезвычайном порядке заработка:

- в связи со смертью самого работника и его детей – три дня;
- смерть близких родственников (родители, дети, родные братья и сестры, супруг (супруга)) – три дня;
- рождение ребенка – один день;
- День знаний – 1 сентября – один день работникам, имеющим детей учащихся средних классов (1 – 3 классы);
- работникам, имеющим детей выпускных классов – один день (Неделя открыток).

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей и добросовестное отношение к труду и творчество применяется следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение Почетной грамотой;
- д) предоставление ценного подарка по профессии;
- 6.2. За особые трудовые заслуги БУ ДУ «Позвусменский дом-интернат для

престератах и инвалитово предоставляет халатайства с пастратах своих работниково
вышестоящими учреждениани.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, повлекшее увольнение или недовольство
руководителя, является нарушением на поле дисциплинарных обязанностей, крест
за собой применителю на дисциплинарного взыскания, а также применителю на
предусмотренных действующими законодательствами.

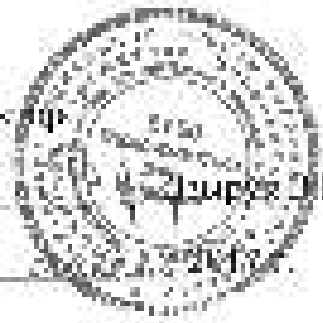
7.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель может применить
следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по основаниям, указанным в законе.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных
Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Перечень должностей работников со сложной структурой работы
(Приложение №1) является неотъемлемой частью Проекта трудового договора
и Коллективного договора бюджетного учреждения Воронежской области
ХНатсунинской деп интернат для престарелых и инвалидов

Директор _____



Председательсерийный (разделитель)
привинителю

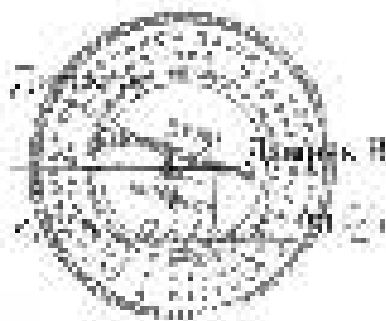
Смирнова О.М. Смирнова О.М.

_____ 2017 г.

Приказом № 1 к Порядком внутреннего трудового распорядка КУ ВО «Школы №10» от 2017 г. утверждены для предприятий и организаций:

Перечень должностей работников со смешанным графиком работы

Наименование должности	Часть работы	График работы
Машинист по управлению станцией	с 8:30 – 8:30 Перерыв: с 13:00 – 13:00	2/2
Одноразовый	с 8:30 – 8:30 Перерыв: с 13:00 – 14:00	2/2
Сварщик	с 8:30 – 8:30 Перерыв: с 12:00 – 13:00	2/2
Слесарь электромонтажных работ	с 8:00 – 19:00 Перерыв: с 13:00 – 14:00	2/2
Безопасная	с 8:00 – 8:00 Перерыв: с 14:00 – 14:30; с 9:00 – 19:00	1/4
Слесарь электромонтажных работ	с 8:00 – 8:00 Перерыв: с 14:00 – 14:30; с 9:00 – 19:00	1/4
Сварщик	с 7:00 – 19:00 Перерыв: с 12:00 – 13:40	2/2
Автоматизированный рабочий	с 7:00 – 19:00 Перерыв: с 12:00 – 13:40	2/2
Офисный	с 7:00 – 19:00 Перерыв: с 12:00 – 13:40	2/2
Машинист	с 7:00 – 19:00 Перерыв: с 12:00 – 13:40	2/2



Иванов В.В.

Приказом дирекции
производственной организации

Смирнова О.И.
Смирнова О.И.
2017

Приложение №2 к Коллективному договору БУ ВПО «Научно-исследовательский дом»
 итерны для престарелых и инвалидов»

Перечень должностей работников с неопределенным рабочим днем, имеющих право на предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков

Имя и наименование должности	Количество дней дополнительного отпуска
Сопроводитель экскурсий	5 дней
Водитель	5 дней
Гид-экскурсовод	5 дней
Сотрудник, на которого возложена обязанность контролировать и осуществлять	5 дней
Президент учреждения	
Главный специалист	5 дней
Мужская до старости и женщины пенсионеры	5 дней
Старшая медицинская сестра отделения «Медицинское обслуживание»	5 дней
Медицинская сестра диетическая	5 дней
Старшая медицинская сестра отделения «Медицинское обслуживание для отделения милосердия»	5 дней
Взрослый работник	5 дней

Директор
 И.В. Духовенко
 2014 г.

Представитель уполномоченной профсоюзной организации
 Скаржинская О.И.
 2014 г.

Приложение №3 к Коллективному договору КУ ВПО «Национальный дом-ангара» для престарелых и инвалидов

Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, имеющих право на предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков на основании результатов проведения специальной оценки условий труда от 16.05.2016 г.

Наименование должности	Количество дней дополнительного отпуска
Шеф-повар	7 дней
Повар	7 дней
Младший медицинский сестра	14 дней
Инструктор ЛФК	14 дней
Медицинская сестра по массажу	14 дней
Медицинская сестра по физиотерапии	14 дней
Санитарка	14 дней
Медицинская сестра палатная	14 дней
Медицинская сестра по массажу	14 дней

Директор



Представитель работников
производственной организации

Скрягина О.И. Скрягина О.И.

2017 2017 г.