

УТВЕРЖДЕН  
общим собранием трудового коллектива  
от «13» сентября 2024 г. Протокол № 2

## Коллективный договор

Государственного стационарного учреждения социального обслуживания  
«Полетаевский психоневрологический интернат»  
на период с 13.09.2024 г. по 12.09.2027 г.

От работодателя:  
Директор интерната



Н.Г. Вишника

От работников  
Председатель профсоюза



А.В. Иванов

Коллективный договор / Соглашение  
ПРОШЁЛ / ПРОШЛО  
УВЕДОМИТЕЛЬНУЮ РЕГИСТРАЦИЮ В  
ГЛАВНОМУПРАВЛЕНИИ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ  
НАСЕЛЕНИЯ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

п. Полетаево, 2024 г.

«18 09 2024» № 65  
Андрей



## Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном стационарном учреждении социального обслуживания «Полетаевский психоневрологический интернат» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами коллективного договора являются: Государственное стационарное учреждение социального обслуживания «Полетаевский психоневрологический интернат» (далее по тексту - учреждение), именуемый далее «Работодатель», представленный в лице Вишникиной Нины Геннадьевны, и работники интерната, именуемые далее «Работники», представленные Профсоюзом, в лице его председателя Иванова Андрея Владимировича.

1.2. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его стабильной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в



отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Работники выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную плату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работниками в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, иными



законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работниками в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления Профсоюза о выявленных нарушениях законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Профсоюз как представитель работников обязуется:

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



Профсоюз действует на основании Положения о Профсоюзе от 28.11.2017 г.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и иные локальные нормативные акты Работодателя, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника, с которыми Работник был ознакомлен под роспись;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимся на учреждение соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

## Раздел 2. Оплата труда

2.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с Постановлением Правительства Челябинской области 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников



областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», Постановлением Правительства Челябинской области от 31.08.2010 г. № 131-П «О Положении об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству социальных отношений Челябинской области» и Положением об оплате труда работников Государственного стационарного учреждения социального обслуживания «Полетаевский психоневрологический интернат».

2.2. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в учреждении, в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.3. Оплата труда работников учреждения производится по системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), перечень и размеры компенсационных и стимулирующих выплат и порядок их применения устанавливаются Положением об оплате труда работников Государственного стационарного учреждения социального обслуживания «Полетаевский психоневрологический интернат», утвержденного приказом директора учреждения.

2.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера



оплаты труда по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами, соглашениями, коллективным договором компенсационных выплат.

2.6. Работодатель обязуется выплачивать компенсационные выплаты:

2.6.1 за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2.6.2 за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

2.6.3 за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), увеличения объема работы, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

2.6.4. Выплачивать заработную плату в кассе учреждения, либо в заявительном порядке на банковскую карту, не реже чем каждые полмесяца в сроки:

- за первую половину месяца 25 числа;

- за вторую половину месяца 10 числа следующего месяца.

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

2.7. Выдача расчетного листка осуществляется на бумажном носителе. Расчетный листок распечатывается в двух экземплярах, один экземпляр передается сотруднику, на втором экземпляре сотрудником проставляется личная роспись. Факт получения экземпляра расчетного листка фиксируется сотрудником личной росписью в журнале «Журнал выдачи расчетных листков». Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до



выдачи заработной платы. Внеплановые авансы выделяются работникам по уважительным причинам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более месячного заработка на усмотрение руководства учреждения.

2.8. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки, начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

2.9. Повышение квалификационных разрядов, уровня оплаты труда в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, индексации, связанной с повышением потребительских цен, не может являться основанием для замены и пересмотра норм труда.

2.10. Материальная помощь работникам учреждения оказывается за счет средств экономии по фонду оплаты труда. Порядок оказания материальной помощи работникам определяется Положением об оказании материальной помощи работникам Государственного стационарного учреждения социального обслуживания «Полетаевский психоневрологический интернат», утвержденным приказом директора.



### Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными приказом директора с учетом мнения профсоюза, а также графиком сменности, составленного с учетом мнения профсоюза.

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

3.2. Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота, воскресенье).

3.3. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени работников учреждения составляющей не более 40 часов в неделю.

3.4. В учреждении устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для:

- заведующего отделением;
- врача – психиатра;
- врача – терапевта;
- врача – невролога;
- старшей медицинской сестры;
- фельдшера;
- медицинской сестры палатной;
- медицинской сестры по массажу;
- медицинской сестры процедурной;
- медицинской сестры по физиотерапии;
- психологу;
- сестры – хозяйки;
- санитарки;
- инструктору по труду;
- парикмахеру.



3.5. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) где условия работы допускают такую возможность.

3.6. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.7. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

3.8. Работники учреждения привлекаются к сверхурочным работам только с их письменного согласия. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и более 120 часов в год.

3.9. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

3.10. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до его начала в соответствии с принятым графиком отпусков на текущий год. Все дополнительные отпуска в соответствии с законодательством РФ присоединяются к основному отпуску.

3.11. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.12. В соответствии со статьей 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его



личному письменному заявлению может быть представлен отпуск без сохранения заработной платы.

Также частью 2 статьи 128 ТК РФ определены отпуска без сохранения заработной платы, которые работодатель обязан представить по заявлению работника:

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

3.13. В случае болезни работник имеет право на три дня неоплачиваемого отпуска в течение года, который предоставляется по личному заявлению работника без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания.

3.14. Супругам, родителям и детям, работающим в учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.15. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, графиках работы, графиках отпусков.

#### Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом



Председателю профсоюза не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и Председателю профсоюза информацию о возможном массовом увольнении.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения.

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

4.4 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

#### Раздел 5. Охрана труда

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

5.1.1. Ежегодно выделять денежные средства на мероприятия по охране труда.

5.1.2. Провести специальную оценку условий труда.

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

5.1.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, обеспечить ознакомление со всеми действующими инструкциями по охране труда.

5.1.5. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и



проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.1.6. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

5.1.7. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей работников, утвержденному работодателем.

5.1.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с перечнем профессий и должностей работников, утвержденным работодателем.

5.1.9. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день в соответствии с действующим законодательством.

5.1.10. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, установить индивидуальные режимы труда.

5.1.11. Обеспечить систематическое пополнение аптечек первой помощи.

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

- правильно применять средства индивидуальной защиты;

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



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

- ежегодно проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

## Раздел 6. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением

6.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

6.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:



- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 40 календарных дней;

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – два месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

6.3. Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение одного года.

6.4. Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях независимо от их организационно-правовых форм, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи выпускных экзаменов в 9 классе – 9 календарных дней, в 11 (12) классе 22 календарных дня.

В соответствии со ст. 177 Трудового Кодекса РФ предоставление указанных оплачиваемых отпусков производится при получении образования соответствующего уровня впервые.

## Раздел 7. Особенности регулирования труда женщин

7.1. Применение труда женщин запрещается на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, то и трудовой договор, предусматривающий выполнение таких работ, заключен быть не может.

7.2. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу,



исключающую воздействие неблагоприятных факторов, с сохранением среднего заработка.

7.3. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

7.4. Порядок перевода на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей, определен в статье 254 ТК РФ.

7.5. Статья 258 ТК РФ закрепляет право работающих женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет, на оплачиваемые перерывы для кормления ребенка, включаемые в установленном порядке в их рабочее время. Данным коллективным договором их продолжительность устанавливается не менее одного часа.

7.6. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, не могут привлекаться к сверхурочной работе, к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Они могут отказаться от направления в служебную командировку (ст. 259 ТК РФ).

7.7. Статьей 260 ТК РФ закреплено право женщин на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком.

7.8. Ограничены возможности работодателя по увольнению с работы беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет), а также других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст.261 ТК РФ).

7.9. Если срок действия трудового договора заканчивается в период беременности женщины, она может быть уволена только по истечении отпуска по беременности и родам.







Прошнуровано и пронумеровано  
и скреплено печатью

18

лист

Вишнякина

Директор

Н.Г. Вишнякина

(подпись)

