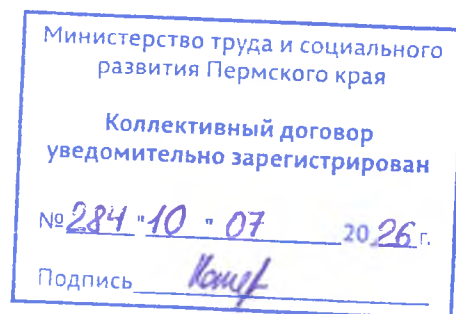


ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПЕРМСКОГО КРАЯ
«ЧАЙКОВСКИЙ ДОМ-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ПРЕСТАРЕЛЫХ И ИНВАЛИДОВ

617766, Пермский край, г. Чайковский, ул. Декабристов, д. 5а

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

с 01 июня 2026 года по 31 мая 2029 года
(период действия)



Работодатель:

Директор
ГБУ ПК Чайковский ДИПИ



С.Л. Ильина

Представитель со стороны работников:

Председатель
Совета трудового коллектива
ГБУ ПК Чайковский ДИПИ

«25» мая 2026г.

 А.А. Скорняков

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Пермского края «Чайковский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ).

Сторонами Договора являются: государственное бюджетное учреждение Пермского края «Чайковский дом-интернат для престарелых и инвалидов» именуем далее «работодатель», в лице директора Ильиной С.В., именуемый далее «Работодатель» и работники учреждения, именуемые далее «Работники», в лице представителя работников председателя Совета трудового коллектива Скорнякова А.А., действующего на основании протоколов общего собрания работников: Ананьинского филиала от 19.02.2021г., Марковского филиала от 23.02.2021г., Еловского филиала от 24.02.2021г., Центрального филиала от 24.02.2021г. вместе именуемые далее «Стороны», в соответствии с решением комиссии по проведению коллективных переговоров в учреждении от 25.05.2026г. №3 заключили настоящий Договор.

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

1.4. Договор заключен на период с 01 июня 2026 года по 31 мая 2029 года.

1.5. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Договор.

1.6. В Договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются дополнительным соглашением и являются приложением к настоящему Договору.

1.7. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий Договора.

1.9. Стороны Договора обязуются проводить обсуждения итогов выполнения Договора на общем собрании работников учреждения не реже

одного раза в год.

1.10. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13. За три месяца до окончания срока действия настоящего Договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Договора на новый период или о продлении срока действия настоящего Договора на срок не более трех лет.

II. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Заработная плата работникам выплачивается в следующие сроки:

- за первую половину месяца - 23-го числа каждого месяца;

- за вторую половину месяца - 8-го числа каждого месяца, следующего за расчетным.

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

2.1.2. Система оплаты труда, включающая (размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера) установлена в соответствии с Положением о системе оплаты труда и стимулировании работников учреждения, с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

2.1.3. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

2.1.4. Социальные выплаты по листку нетрудоспособности работникам поступают напрямую через «Единый государственный внебюджетный Социальный фонд России (СФР)» на основании электронного больничного.

2.1.5. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством РФ.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

2.2.2. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае

достижения высокого уровня труда отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

2.2.3. Работодатель обеспечивает:

- своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

- совершенствование нормирования и условий труда.

2.3. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производятся работодателем с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее, чем за два месяца.

2.4. Гарантии и компенсации.

2.4.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы на проезд, наем жилого помещения, суточные.

2.4.2. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (прекращением деятельности) работодателя либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии со ст. 178, 179, 180 Трудового кодекса РФ, предусматривающие особый порядок увольнения работников по сокращению численности или штата и гарантии (компенсации) лицам, которые могут быть уволены работодателем по этому основанию.

III. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Работодатель требует от работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе сверхурочной работы.

3.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.3. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и графиками сменности, утвержденными по согласованию с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

3.1.4. Иной режим рабочего времени и времени отдыха может быть установлен трудовым договором с работником.

3.1.5. Работодатель имеет право привлекать работников к работе 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 в порядке, установленном ст. 99, 152 Трудового кодекса РФ.

Условия привлечения работодателем работника к сверхурочной работе

устанавливаются в соответствии с утвержденными Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.1.6. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников учреждения. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

3.2.1. для медицинских работников - 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ);

3.2.2. для врачей, среднего медицинского персонала филиалов учреждения психоневрологического, геронтопсихиатрического профиля - 36 часов в неделю (Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности»);

3.2.3. для женщин - сотрудников учреждения, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю (ст.263.1 ТК РФ);

3.2.4. для инвалидов - не более 35 часов в неделю в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральным законодательством и иными нормативно-правовыми актами РФ (ст.92 ТК РФ);

3.2.5. для работников с вредными условиями труда 3-й или 4-й степени или опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю.

3.3. Неполный рабочий день устанавливается:

3.3.1. по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок;

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

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

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

Продолжительность рабочего дня, при пятидневной рабочей неделе непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.4. По соглашению сторон при необходимости или в силу закона с работником может быть установлен:

- иной режим работы;
- режим гибкого рабочего времени.

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

3.6. При сменном режиме работы в учреждении устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год, а при наличии вредных условий труда по результатам специальной оценки условий труда – три месяца.

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

3.8. Видами времени отдыха являются:

- 3.8.1. перерывы в течение рабочего дня (смены);
- 3.8.2. ежедневный (междусменный) отдых;
- 3.8.3. выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- 3.8.4. нерабочие праздничные дни;
- 3.8.5. отпуска.

3.9. Если продолжительность ежедневной работы или смены работника не превышает четырех часов, перерыв для отдыха и питания ему не предоставляется.

3.10. Работникам предоставляются нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3.10.1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя и только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.10.2. Направление в служебные командировки, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе, работе в ночное время следующих категорий работников осуществляется при наличии их письменного согласия при условии, если такие работы не запрещены по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;
- работники – инвалиды;

- работники, имеющие детей инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами семьи, в соответствии с медицинским заключением;
- работники, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- работники – опекуны детей в возрасте до 14 лет;
- работники, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет;
- работники, у которых есть ребенок в возрасте до 14 лет, если другой родитель мобилизован или проходит военную службу по контракту либо заключил контракт о добровольном содействии.

Работники, указанные в п. 3.10.2. предоставляют работодателю документы, подтверждающие право на льготы, если это не было сделано в дату приема на работу или в период трудовых отношений.

3.11. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности работника при наличии больничного листа.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника.

3.11.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении.

3.11.2. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

3.11.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии с графиком отпусков. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и

благоприятных условий для работников. Работодатель по возможности учитывает пожелания работника о дате начала отпуска.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее чем за 2 недели до наступающего года и доводится до сведения всех работников под роспись.

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

3.12. 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 (ст. 123 ТК РФ):

- отозванные работники из ежегодного оплачиваемого отпуска;
- женщины-непосредственно перед уходом в отпуск по беременности и родам или сразу после него;
- мужчины, чьи жены находятся в отпуске по беременности и родам;
- работники-совместители на период ежегодного оплачиваемого отпуска по основному месту работы;
- работник, усыновивший ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- родители трех и более детей до 18 лет, младшему из которых меньше 14 лет;
- один из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- жены/мужья военнослужащих - на период отпуска второго супруга;
- ветераны боевых действий;
- одиноким военнослужащим, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;
- почетным донорам России;
- Героям Советского Союза, Героям России, полным кавалерам ордена Славы;
- гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания вследствие чернойбыльской катастрофы;
- работники, трудовой договор с которыми был приостановлен в связи с призывом на военную службу по мобилизации или заключением контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ — в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора.

3.13. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 года № 181 - ФЗ ст.23).

3.14. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами детства до достижения ими 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных

оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней, периодичность подачи заявления, перечень необходимых документов в учреждении осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 то да № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

3.15. Сверхурочная работа вместо повышенной оплаты по желанию работника может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.16. Работникам может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ:

3.16.1. занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда за фактически отработанное в соответствующих условиях время

Приложение 1:

- по результатам специальной оценки условий труда, отнесенным к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ст. 117 ТК РФ) не менее 7 календарных дней в году.

- отдельным категориям медицинских работников, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, участвующих в оказании психиатрической помощи (ч.3 ст.350 ТК РФ) – 35 календарных дней в году.

3.17. Работникам может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск по решению работодателя с учетом производственных и финансовых возможностей:

3.17.1. Работникам с ненормированным рабочим днем **Приложение 2.**

3.17.2. Работникам, не имеющим дополнительного отпуска, у которых в течение календарного года не было пособия по временной нетрудоспособности - 3 календарных дня в году.

3.18. Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается согласно:

- ч. 3 ст. 121 Трудового кодекса РФ. В стаж работы, дающей право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (не включаются периоды временной нетрудоспособности, нахождение в отпуске, обучения (повышения квалификации) и другие периоды, когда работник фактически не работал).

- п. 10 Инструкции о порядке применения Списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20, учреждение при исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск или выплату компенсации за него, пропорционально проработанному времени количество полных месяцев работы в производствах, цехах,

профессиях и должностях с вредными условиями труда определяется делением суммарного количества дней работы в течение года на среднемесячное количество рабочих дней. При этом остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток дней, составляющих половину и более среднемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца.

3.19. Дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные и (или) опасные условия труда, за особый характер работы должен предоставляться одновременно с основным отпуском.

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 работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска – 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором.

Дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем может быть заменен компенсацией по письменному заявлению работника денежной.

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

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

3.21. Работникам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по заявлению работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

3.22. 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:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14

календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам, ухаживающим за инвалидами 1 группы - до 14 календарных дней в году;

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

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

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение данного отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.23. Женщинам, работающим в сельской местности, может быть предоставлен по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 263.1 ТК РФ).

3.24. Водителям автомобиля устанавливаются специальные перерывы продолжительностью не менее 45 минут, в случае непрерывного управления автомобилем (не позднее 4 часов 30 минут). Превышение времени управления автомобилем, допускается, но не более чем на 1 час, в целях следования автомобиля к месту ближайшей стоянки для отдыха или к конечному месту назначения (Постановление Правительства РФ от 23.10.1993 N 1090 "О Правилах дорожного движения").

3.25. Работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю о временной нетрудоспособности заранее или с момента ее наступления.

3.26. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

3.27. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, которые принимаются с учетом мнения представительного органа работников.

IV. ОХРАНА ТРУДА

4.1. Работодатель обеспечивает:

4.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством РФ и действующими нормативными документами РФ по охране труда.

4.1.2. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

4.1.3. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

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

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

4.1.6. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

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

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

4.1.9. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством РФ 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.

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

4.1.10. Оснащение средствами коллективной защиты.

4.1.11. 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 и проверку знания требований охраны труда.

4.1.12. 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.

4.1.13. Своевременное, но 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.

4.1.14. Организацию проведения за счет собственных средств

обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

4.1.15. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, 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 и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

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

4.1.17. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

4.1.18. 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.

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

4.1.20. 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 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.

4.1.21. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

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

4.1.23. 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.

4.1.24. Выполнение предписаний должностных лиц органов

государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

4.1.25. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

4.1.26. Обучение уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда не реже одного раза в 3 года, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

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

4.2. Работодатель обеспечивает предоставление работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, определяемых настоящим договором по согласованию с представителями работников:

4.2.1. Выплату единовременного пособия в случаях:

- гибели работника на производстве на каждого его иждивенца в размере среднегодового заработка, погибшего;

- установления инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания в размерах:

- инвалидам 1 группы не менее 100% процентов среднегодового годового заработка;

- инвалидам 2 группы не менее 70% процентов среднегодового заработка;

- инвалидам 3 группы не менее 50% процентов среднегодового заработка.

В случае судебного разбирательства средства, добровольно выплаченные работнику в соответствии с настоящим пунктом, включаются в размер выплат, определенных решением суда в качестве компенсации ущерба и (или) морального вреда;

- появления законных оснований для возмещения со стороны работодателя морального вреда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда - в размере одного процента от среднегодового заработка.

4.2.2. Доплату к трудовой пенсии в размере одного процента среднегодового заработка в следующих случаях:

- по инвалидности, неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине работодателя;

- детям погибшего на производстве работника.

4.2.3. Указанные выплаты не производятся, если работник находился в нетрезвом состоянии токсического или наркотического опьянения.

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

4.3.1. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

4.3.2. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

4.3.3. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

4.3.4. проходить в установленном порядке 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 и проверку знания требований охраны труда;

4.3.5. 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;

4.3.6. 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, 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;

4.3.7. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

V. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

5.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

5.2.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства.

5.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам

образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

5.2.3. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее 2 часов в неделю в течение одного месяца.

5.2.4. Предоставление преимущественного права на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата работников.

Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса РФ при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

5.2.6. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

5.3. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работникам и носящих кварталный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени.

5.4. По желанию работника выплаты могут быть заменены оплатой его подготовки и дополнительного профессионального образования, если учебное учреждение находится на территории субъекта РФ и, где проживает работник, но не свыше затрат, определенных указанными выплатами.

5.5. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения в соответствии со статьей 196 Трудового кодекса РФ.

5.6. Работодатель вправе заключать ученические договоры с работниками, повышение квалификации которых требует материальных затрат в соответствии со статьей 198 Трудового кодекса РФ.

5.7. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд

определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 Трудового кодекса.

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

Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

5.8. Работодатель проводит аттестацию работников с целью объективной оценки деятельности работников и определения их соответствия занимаемой должности, оказания содействия в повышении эффективности работы и стимулирования их профессионального роста.

5.8.1. Порядок проведения аттестации устанавливается Положением о проведении аттестации работников, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.8.2. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель представительного органа работников.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатель предусматривает предоставление следующих льгот,

гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых настоящим Договором:

6.1.1. Выплата единовременной материальной помощи:

- при увольнении работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (с учетом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста) в размере 50% от минимального размера оплаты труда;
- при рождении ребенка - в размере 30% от минимального размера оплаты труда;
- при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) - в размере 10% от минимального размера оплаты труда;
- при увольнении работника в связи с призывом на военную службу в Вооруженные Силы РФ, другие войска, воинские формирования и органы или прохождением альтернативной гражданской службы, а также для первоначального обзаведения хозяйством гражданам, уволенным после прохождения военной службы по призыву или альтернативной гражданской службы и принятым на прежнее место работы - в размере 30% от минимального размера оплаты труда;
- при наличии обоснованного ходатайства представителей работников - в размере 50% от минимального размера оплаты труда;
- при поступлении ребёнка в школу - в размере 500 рублей;
- в связи со смертью близких родственников (супруги, дети, родители) - в размере 50% от минимального размера оплаты труда;
- при особой нужде: на специальное лечение и восстановление здоровья, в связи с несчастным случаем и тяжелым материальным положением, утратой личного имущества в результате кражи, пожара или стихийного бедствия в размере 20% от минимального размера оплаты труда;
- при сложной операции или длительной болезнью работника свыше 2-х месяцев - в размере 70% от минимального размера оплаты труда.
- в случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, семье умершего, представившей свидетельство о смерти, в размере 100% от минимального размера оплаты труда.

6.1.2. Выплата единовременной материальной помощи производится на основании заявления работника и наличия подтверждающих случаев документов в течение текущего календарного года.

6.1.3. Предоставление автотранспорта за счет средств работодателя для организованного отдыха работников, а также на культурно-массовые мероприятия 1 раз в календарный год.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.2.2. Своевременно перечислять средства в Единый государственный внебюджетный Социальный фонд России (СФР).

6.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Единый государственный внебюджетный Социальный фонд России (СФР), а также в другие социальные фонды.

6.2.4. Осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

6.2.5. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности работника.

6.2.6. Предоставлять работникам предусмотренные Трудовым кодексом РФ гарантии при прохождении диспансеризации.

6.3. Работодатель обеспечивает социальную защиту молодежи: создает необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию, в том числе:

6.3.1. Содействует повышению квалификации молодых кадров и работников, не имеющих опыт работы в данной должности.

6.3.2. Закрепляет наставника за молодым работником, не имеющим опыт работы в данной должности, с выплатой наставнику надбавки в размере 10% от оклада на период 1 месяц.

6.4. Работник, члены семей работников, желающие получить меры социальной поддержки, обращается с заявлением на имя директора учреждения.

6.4.1. К заявлению прилагаются:

- документы и материалы в обоснование просьбы;
- документы для оплаты (счета, квитанции) - при наличии.

6.5. Меры социальной поддержки в отношении заявителей в связи с наступлением у них неблагоприятных событий реализуются по заявлению этих лиц в 10-дневный срок.

VII. ВЫПЛАТЫ, НЕСВЯЗАННЫЕ С РЕЗУЛЬТАТАМИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА

7.1. Работодатель предусматривает предоставление следующих выплат, не связанных с результатами трудовой деятельности работника, устанавливаемых настоящим Договором:

- к награждению Почетной грамотой в размере 3000 руб.
- к профессиональному празднику в размере 1500 руб.
- к юбилейной дате работника в размере 3000 руб.

VIII. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, который заключается в соответствии с Трудовым кодексом РФ:

8.1.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр - для работника, другой - для работодателя.

На экземпляре трудового договора работодателя работник ставит свою подпись о получении экземпляра трудового договора.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

8.1.2. Работодатель до подписания трудового договора знакомит работника под подпись с настоящим Договором и локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

8.1.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

8.2. Прекращение трудового договора регулируется гл. 13 Трудового кодекса РФ и производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

8.3. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьи 74 Трудового кодекса РФ.

IX. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

9.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом РФ, ст. 5.31 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

9.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

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

X. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В

ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

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

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

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

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

10.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Договором.

10.6. Перечень приложений к Договору:

10.6.1. Перечень должностей работников с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда за фактически отработанное в соответствующих условиях время.

10.6.2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Приложение 1
к Коллективному договору
ГБУ ПК Чайковский ДИПИ

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ

работников с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском,
занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
за фактически отработанное в соответствующих условиях время

Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска	
	Филиал общего типа	Филиал для граждан пожилого возраста и инвалидов, страдающих психическими хроническими заболеваниями
Ассистент по оказанию технической помощи	7	7
Воспитатель	-	7
Воспитатель (отделение сопровождаемого проживания)	7	-
Врач-невролог	-	35
Врач-психиатр	-	35
Врач-терапевт	-	35
Дезинфектор	7	7
Инструктор (по труду, по физической культуре)	-	7
Кастелянша	7	7
Культорганизатор	-	7
Медицинская сестра	14	35
Медицинская сестра по массажу	-	35
Медицинская сестра по физиотерапии	-	35
Медицинская сестра процедурной	14	-
Парикмахер	-	7
Психолог	-	7
Помощник по уходу	7	7
Специалист по социальной реабилитации	-	7
Старшая медицинская сестра	14	35
Старшая медицинская сестра (АУП)	14	-
Тренер	-	7
Оператор стиральных машин	7	7
Уборщик служебных помещений (отделение, Мичуринское отделение)	7	7
Фельдшер	14	35

Приложение 2
к Коллективному договору
ГБУ ПК Чайковский ДИПИ

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ
работников с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1.	Директор	по решению учредителя
2.	Заместитель директора	14
3.	Руководитель	14
4.	Водитель автомобиля	7
5.	Заведующий	3
6.	Заведующий хозяйством	3

«25» мая 2026 года

МИ
«25» мая 202

С.Л. Ильина

MIF

«25» мая 2026 года



Пронумеровано
и прошнуровано
24 листов
С.Л.Ильина