

ИЗМЕНЕНИЕ К
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

**Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания
Краснодарского края «Константиновский психоневрологический
интернат»**

ОКВЭД № 87.30

Форма собственности – государственная

2023-2026 г.г.

Всего работников - 245

В том числе женщин - 193

От работодателя:

Директор ГБУ СО КК
«Константиновский ПНИ»



_____ С.В.Фирстов

23 июня 2023 г.

От работников:

Председатель профсоюзного
комитета

_____ М.С.Попова

23 июня 2023 г.

<p>Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения Курганинского района» Уведомительная регистрация <i>изменения</i> коллективного договора <i>созаключения</i> Дата <u>26.06.2023</u> № <u>87</u> от <u>21.02.2023</u> <i>вед. специалист Зар Л.И. Зарянова</i> наименование должности подпись, Ф.И.О</p>

Утвержден на общем собрании
работников
23 июня 2023 г.
Протокол № 3 от 23 июня 2023г.

**ИЗМЕНЕНИЕ К
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
от 15 февраля 2023 года №8-К
ГБУ СО КК «Константиновский ПНИ»**

Внести в коллективный договор следующие изменения:

- 1) Общее положение п.3. п.п.3.3 Оплата труда, дополнить новым абзацем «При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.) работодатель сокращает для работников учреждения месячную норму рабочего времени»;
- 2) Приложение к коллективному договору №1. Правила внутреннего трудового распорядка п.5 Рабочее время и время отдыха, изложить в новой редакции.
- 3) Приложение к коллективному договору №10 Перечень профессий, получающих бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты или компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с Приказом МТСЗ Российской Федерации от 12 мая 2022 г. N 291н и на основании проведенной в учреждении специальной оценки условий труда, дополнить в таблицу строку 8 (восемь) санитарка-ванщица, изложить в новой редакции.

**Правила внутреннего трудового распорядка
Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания
Краснодарского края
«Константиновский психоневрологический интернат»**

5. Рабочее время и время отдыха

В учреждении применяются следующие режимы работ:

Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для женщин работающих в сельской местности не более 36 часов в неделю, согласно п.2.4 Приложения №1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 музыкальным руководителям устанавливается норма в 24 часа в неделю на ставку заработной платы.

Начало работы: 08-00 часов, окончание работы 17-00 часов (для мужчин)

Перерыв для отдыха и питания: с 12-00 до 13-00

Начало работы: 08-00 часов, окончание работы 16-12 часов (для женщин)

Перерыв для отдыха и питания: с 12-00 до 13-00 часов.

Рабочее время музыкального руководителя:

-пятидневная рабочая неделя продолжительностью 24 часа с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

-рабочий день с 8.00 до 14.00 (понедельник, вторник, среда, четверг) с перерывом для отдыха и питания (60 минут) с 12.00 до 13.00 часов

-рабочий день с 8.00 до 12.00 (пятница);

Двухсменная работа (санитарки палатные, медицинские сестры палатные).

При двухсменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом, равным одному месяцу. Выходные по скользящему графику.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (ст. 103 ТК РФ).

Начало первой смены:

в 08 час. 00 мин. окончание в 19 час. 00 мин.,

Начало второй смены:

в 19 час. 00 мин. окончание в 08 час. 00 мин.

Предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи - 1 час согласно графика. Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

Смена специалиста по пожарной безопасности с 21 час.30 мин. до 08 час.00 мин. Применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом, равным одному месяцу. Предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи - 1 час согласно графика. Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы. Выходные по скользящему графику.

Смена сторожа с 08 час.00 мин. по 08 час. 00 мин. Применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом, равным одному календарному году. Предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи - 1 час согласно графика. Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

Рабочее время водителя ассенизаторской машины:

- пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с выходными днями по скользящему графику.

- рабочий день с 8.00 до 17.00 часов;

- перерыв для отдыха и питания (60 минут) с 12.00 до 13.00 часов.

Применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом, равным одному месяцу.

Рабочее время машиниста по стирке и ремонту спецодежды:

- пятидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов с выходными днями по скользящему графику.

- рабочий день с 8.00 до 16.12 часов;

- перерыв для отдыха и питания (60 минут) с 12.00 до 13.00 часов.

Применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом, равным одному месяцу.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в **абзацах втором и третьем части первой статьи 112** Трудового кодекса (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2005, N 1, ст. 27; 2006, N 27, ст. 2878; 2012, N 18, ст. 2127). Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой статьи 112 Трудового кодекса, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном **частью пятой статьи 112** Трудового кодекса.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

Режим рабочего времени и отдыха водителей автомобилей устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом и **Положением** об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденным **приказом** Минтранса России от 20 августа 2004 г. N 15 (зарегистрирован Минюстом России 1 ноября 2004 г., регистрационный N 6094) с изменениями, внесенными приказами Минтранса России от **24 декабря 2013 г. N 484** (зарегистрирован Минюстом России 10 июня 2014 г., регистрационный N 32636), от **13 октября 2015 г. N 299** (зарегистрирован Минюстом России 19 октября 2015 г., регистрационный N 39356), от **5 июня 2017 г. N 212** (зарегистрирован Минюстом России 19 июня 2017 г., регистрационный N 47064) и от **3 мая 2018 г. N 170** (зарегистрирован Минюстом России 24 мая 2018 г., регистрационный N 51176).

Работникам устанавливается ненормированный рабочий день в соответствии с **Перечнем** должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение №5).

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (**статья 101** Трудового кодекса).

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

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.

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

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

При составлении плановых графиков на год для соблюдения нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период допускается уменьшение часов работы в одни дни (в пределах максимальной продолжительности смены до 12 часов) за счет увеличения в другие в рамках учетного периода.

В случае если фактическая продолжительность ежедневной работы в отдельные дни не совпадает с продолжительностью смены по графику, то переработка в одни дни (в пределах максимальной продолжительности смены) погашается сокращением времени работы в другие дни или предоставлением других дней отдыха в рамках учетного периода. При этом такая переработка не считается сверхурочными работами.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Когда по условиям производства (работы) в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени:
суммированный учет рабочего времени вводится приказом, о чем ответственное структурное подразделение (лицо) обязано ознакомить работника под роспись не позднее, чем за два месяца.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных **Трудовым кодексом**, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия.

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

Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью, определенной **Перечнем** должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение №5), дополнительный отпуск работников по результатам специальной оценки условий труда и согласно ст.15 п.3 Федерального Закона от 28.12.2013г. №421 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (Приложение №6) и удлиненный отпуск на основании Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 (ред. от 07.04.2017) "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" (Приложение №9).

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.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

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

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

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

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно - заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, 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 образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии) не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном **статьей 372** Трудового кодекса (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878) для принятия локальных нормативных актов.

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

График отпусков разрабатывается ответственным структурным подразделением, о времени начала отпуска работник должен быть извещен ответственным структурным подразделением под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

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

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

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 в случаях, предусмотренных **Трудовым кодексом**, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

Иные виды отпусков предоставляются в порядке и на условиях, установленных **Трудовым кодексом**, иными федеральными законами.

Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка;

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, которые получают пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка;

Работник вправе написать заявление об отпуске без сохранения заработной платы на основании статьи 128 ТК РФ, если ему нужны дополнительные рабочие дни на диспансеризацию сверх минимума, предусмотренного статьей 185.1 ТК РФ, дата которого согласовывается с работодателем.

Работник обязан сообщить письменно о том, что планирует пройти диспансеризацию, не позднее чем за три рабочих дня до диспансеризации и согласовать дату/даты с директором. Работник вправе не выходить на работу и использовать день или дни для диспансеризации после того, как ознакомится с приказом об освобождении от работы.

При предоставлении заявления работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, которые получают пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, также предоставляют подтверждение своего статуса как лица пред пенсионного возраста (справка из ПФР) или получателя пенсии по старости или по выслуге лет (пенсионное удостоверение).

Работодатель не вправе отказать в предоставлении дней для прохождения диспансеризации. Однако если работник не согласует с работодателем день или дни для прохождения диспансеризации и не выйдет на работу, такое отсутствие может быть расценено как нарушение работником трудовой дисциплины, в том числе и как прогул. Если работодатель не согласовал дату/даты освобождения от работы, указанные в заявлении, работник должен выбрать другую дату/даты.

Работник обязан предоставить в отдел кадров справку из медицинского учреждения, которая подтвердит факт прохождения диспансеризации. Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день/дни, когда его освободили от работы. В справке должна быть дата/даты диспансеризации, подпись врача и печать учреждения. Документ работник обязан принести работодателю в день выхода на работу после диспансеризации.

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

От работодателя:

Директор
ГБУ СОКК
«Константиновский ПНИ»

С.В. Фирстов

«23» июня 2023 г.



От работников:

Председатель ПК

М.С. Попова

«23» июня 2023 г.

Перечень

профессий, получающих бесплатно молоко или другие

**равноценные пищевые продукты или компенсационной выплаты, в
размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных
пищевых продуктов в соответствии с Приказом МТСЗ Российской
Федерации от 12 мая 2022 г. N 291н и на основании проведенной в
учреждении специальной оценки условий труда**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Норма выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов	Основание предоставления
1	2	3	4	5
1	фельдшер	Социально- медицинское отделение	0,5 литра за смену	Карта СОУТ № 1452.4.0.07 от 23.12.2021
2	Старшая медицинская сестра	Социально- медицинское отделение	0,5 литра за смену	Карта СОУТ №1259.7.0.14 От25.11.2020 Карта СОУТ №229.7.0.22, № 229.7.0.23, № 229.7.0.24 ОТ 19.05.2021
3	Медицинская сестра палатная	Общее отделение, отделение милосердия	0,5 литра за смену	Карта СОУТ №1259.7.0.15А От25.11.2020 Карта СОУТ №105.7.0.01А

				№ 228.6.0.08А от 15.02.2021
4	Санитарка сопровождающая	Социально- медицинское отделение	0,5 литра за смену	Карта СОУТ №1259.7.0.23, № 1259.7.0.24 От25.11.2020 № 229.7.0.26, № 229.7.0.27 № 228.6.0.28 От19.05.2021
5	Санитарка палатная	Общее отделение, отделение милосердия	0,5 литра за смену	Карта СОУТ № 105.7.0.08А, № 105.7.0.16А, № 105.7.0.32А, № 105.7.0.39А, № 105.7.0.48А № 228.6.0.14А От15.02.2021
6	Санитарка- уборщица ж.к № 5	Социально- медицинское отделение	0,5 литра за смену	Карта СОУТ №1259.7.0.25 От25.11.2020
7	Санитарка ваннщица (филиала п. Первомайский)	Общее отделение	0,5 литра за смену	Карта СОУТ № 228.6.0.30 От 19.05.2021
8	Санитарка ванщица	Общее отделение	0,5 литра за смену	Карта СОУТ №144.4.0.14А От 05.05.2023

Примечание: 1. Бесплатная выдача молока или равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте и превышающим установленные гигиенические нормативы уровнем вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Бесплатная выдача молока или равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, производится не позднее даты, следующей за датой внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда (ФГИС СОУТ)² за всё время работы в таких условиях, в том числе за работу сверх установленной нормы рабочего времени (сверхурочная

работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день, дежурство сверх месячной нормы рабочего времени по графику, работа по совместительству).

2. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы составляет менее половины продолжительности рабочей смены, молоко не выдается.

3. Выдача работникам по установленным нормам молока или равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или равноценных пищевых продуктов, которая производится в соответствии с Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном.



ВЕРНО

В настоящем документе прошито,
пронумеровано и скреплено печатью
№ 14 (с.торнадасто) лист 8

Директор
ГБУ СО КК «Константиновский ПНИ»

С.В.Фирстов

