

Согласовано с трудовым коллективом
ГАУ «Свердловский ПНИ»
25 апреля 2016 г.

Р.М.Фаисханова Р.М.Фаисханова
представитель трудового коллектива
ГАУ «Свердловский ПНИ»

Утверждено на основании приказа директора
ГАУ «Свердловский ПНИ» № 90 - ОД от
25 апреля 2016 г.

Г. В. Домоховский
директор ГАУ «Свердловский ПНИ»



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1 к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ на 2016-2019 годы

государственного автономного стационарного учреждения
социального обслуживания населения Свердловской области
«Свердловский психоневрологический интернат»

УТВЕРЖДЕНО НА ОБЩЕМ СОБРАНИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

ПРОТОКОЛ № от 25 апреля 2016 г.

Зарегистрировано:

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ государственный центральный научно-исследовательский и производственный центр Санкт-Петербургского филиала «Екатеринбургский центр цифровой гостиницы»	10 мая 2016 г. Зарегистрация 186-жк
---	--

В соответствии с пунктом 1.6 Коллективного договора ГАУ «Свердловский ПНИ» стороны договорились внести в действующий Коллективный договор следующие изменения и дополнения:

1. Пункт 1.3. Коллективного договора читать в следующей редакции: «Настоящий коллективный договор разработан на основе:

- Конституции Российской Федерации; Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных актов о труде, действующих на территории Российской Федерации;

- Закона РФ 1032-1 от 19.04.1991г. «О занятости населения в Российской Федерации»;

- указа Губернатора Свердловской области № 1-УГ от 05.01.2000 г. «О развитии социального партнёрства в Свердловской области»;

- закона Свердловской области № 36-ОЗ от 03.05.2005г. «О Свердловской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

2. Пункт 1.6. Коллективного договора читать в следующей редакции: «Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

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

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

3. Пункт 1.8 исключить из текста Коллективного договора.

4. Пункт 1.11. Коллективного договора читать в следующей редакции: «Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в соответствующий орган по труду по месту нахождения учреждения для уведомительной регистрации».

5. Пункт 1.13 исключить из текста Коллективного договора.

6. Пункт 2.9. Коллективного договора читать в следующей редакции: «Курение на территории ГАУ «Свердловский ПНИИ» - учреждения социальной защиты, оказывающего медицинские услуги не допускается. За нарушение требований определенных федеральным законом от 23.02.2013 № 15-ФЗ « ОБ ОХРАНЕ ЗДОРОВЬЯ ГРАЖДАН ОТ ВОЗДЕЙСТВИЯ ОКРУЖАЮЩЕГО ТАБАЧНОГО ДЫМА И ПОСЛЕДСТВИЙ ПОТРЕБЛЕНИЯ ТАБАКА» Работник привлекается к дисциплинарной и административной ответственности».

7. Пункт 3.2. Коллективного договора читать в следующей редакции: «При приеме на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора (Эффективного контракта) в письменной форме в двух экземплярах – по одной для каждой стороны.

Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, трудовой договор (эффективный контракт) заключается на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора (эффективного контракта) производится для выполнения определенных работ и с лицами, специально оговоренными в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) производится в соответствии со ст. 72 ТК РФ и оформляется дополнительным соглашение к трудовому договору (эффективному контракту) в письменной форме».

8. Пункт 3.3. Коллективного договора читать в следующей редакции: «Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта). Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (эффективного контракта). Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехнедельный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащую заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, кодексом этики и другими действующими внутренними нормативными локальными актами, регулирующими трудовой процесс и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором».

9. Пункт 3.6. Коллективного договора читать в следующей редакции: «При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

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

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения коллектива работников принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением».

10. Пункт 3.8 исключить из текста Коллективного договора.

11. Пункт 3.9 Коллективного договора читать в следующей редакции: «Не производится увольнение по инициативе Работодателя:

- беременных женщин за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную ныне состоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

- Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в

в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса)».

12. Пункт 3.10. Коллективного договора читать в следующей редакции: «при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется:

- беременным женщинам; женщинам, имеющим ребенка в возрасте до трех лет; одиноким матерям, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет; с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери; с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;

- а так же, работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (неструдоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовоеувечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы».

13. Пункт 3.12. Коллективного договора читать в следующей редакции: «Работодатель обязуется предлагать Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в Учреждении, организовывать необходимую при переходе на другое рабочее место переподготовку с сохранением средней заработной платы за период обучения».

14. Пункт 4.1. Коллективного договора читать в следующей редакции: «Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами

внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), графиками сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения представительного органа работников».

15. Пункт 4.2. Коллективного договора читать в следующей редакции: «Установить продолжительность рабочего времени для Работников не более 40 часов в неделю. Для отдельных категорий Работников, определенных в «Перечне профессий и должностей, занятых на работах с вредными условиями труда, дающих право на дополнительный и удлиненный отпуск, и сокращенный рабочий день» (Приложение № 2) установить сокращенный рабочий день, согласно требованиям ст. 91, 350 ТК РФ и постановлению Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности и результатам аттестации рабочих мест».

16. Пункт 4.5. Коллективного договора читать в следующей редакции: «Привлекать Работников к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни только в случаях, предусмотренных законодательством с письменного согласия Работников».

17. Пункт 4.6. Коллективного договора читать в следующей редакции: «Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем Работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков ежегодно устанавливать в соответствии с графиком отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Предоставление отпусков не в соответствии с графиком отпусков допускается только с согласия Работодателя по письменному обоснованному заявлению Работника.

По заявлению Работника Работодатель может предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск по частям в соответствии со ст. 125 ТК РФ, при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней».

18. Пункт 4.8. Коллективного договора читать в следующей редакции: «Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или по их желанию в удобное для них время имеют следующие Работники:

- мужья, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам;
- работники в возрасте до 18 лет;
- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет;
- одинокие работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет;
- женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- один из родителей (опекун, попечитель, приёмный родитель), воспитывающий ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- граждане, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на

Чернобыльской АЭС, инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы, участники ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в зоне отчуждения, граждане, эвакуированные из зоны отчуждения и переселенные (переселяемые) из зоны отселения;

- инвалиды войны, участники Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий, лица, награжденные знаком "Жителю блокадного Ленинграда";
- Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, полные кавалеры ордена Славы;
- лица, награжденные знаком "Почетный донор России";
- супруги военнослужащих - одновременно с отпуском военнослужащих;
- работники, работающие по совместительству, - одновременно с отпуском по месту основной работы».

19. Пункт 4.10. Коллективного договора читать в следующей редакции:
«Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, 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, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), одиноким матерям, воспитывающим ребёнка в возрасте до 14 лет и отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами».

20. Пункт 5.7. Коллективного договора читать в следующей редакции:
«Заработную плату Работникам выплачивать в следующем порядке:

- 25 числа текущего месяца выплачивается первая часть заработной платы (авансовая выплата) в размере не менее 30% от общего заработка.
- 10 числа каждого месяца следующего за расчётным, выплачивается оставшаяся часть заработной платы».

21. Пункт 5.9. Коллективного договора читать в следующей редакции:
«При приеме на работу в Учреждение, требуются следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующем основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.
- в отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора (эффективного контракта) дополнительных документов».

22. Пункт 6.6. Коллективного договора читать в следующей редакции: «Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда не реже одного раза в шесть месяцев».

23. Пункт 6.18. Коллективного договора читать в следующей редакции: «Предоставить возможность для горячего питания для всех Работников во время обеденного перерыва за счёт Работников».

24. Название Приложения № 1 к Коллективному договору утвердить в следующей редакции: «Правила внутреннего трудового распорядка государственного автономного стационарного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Свердловский психоневрологический интернат».

25. Пункт 1.2. Приложения № 1 к Коллективному договору читать в следующей редакции: «При приеме на работу в Учреждение лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учёта – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ГК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

- в отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора (эффективного контракта) дополнительных документов.

Прием на работу без указанных документов не производится.

В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств, принимаемого на работу Работника, администрация Учреждения может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы, демонстрацию навыков пользования оргтехникой, работы на компьютере и т.д.

Прием на работу в Учреждение осуществляется с прохождением испытательного срока продолжительностью от двух недель до трёх месяцев, в отдельных случаях до шести месяцев в соответствии с ТК РФ.

Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя».

26. Пункт 1.5. Приложения № 1 к Коллективному договору читать в следующей редакции: «Прекращение трудового договора (эффективного

контракта) может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством, а именно:

1) соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации);

2) истечение срока трудового договора (эффективного контракта) (статья 79 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе Работника (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации);

4) расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе Работодателя (статьи 71 и 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 Трудового кодекса Российской Федерации);

7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) (часть четвертая статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 настоящего Кодекса);

9) отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (часть первая статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (эффективного контракта), если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор (эффективный контракт) может быть прекращён и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранилось место работы (должность).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок предупредив об это администрацию за две недели.

По истечении указанного срока предупреждения об увольнении, Работник вправе прекратить работу, а администрация обязана выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет.

По договоренности между Работником и Работодателем трудовой договор (эффективный контракт) может быть расторгнут в срок, о котором просит Работник.

Срочный трудовой договор (эффективный контракт) прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.

Прекращение трудового договора оформляется приказом по Учреждению.

До дня увольнения включительно Работник обязан сдать числящиеся за ним материальные ценности, спецоборудование.

В день прекращения трудового договора (эффективного контракта) Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанные с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора (эффективного контракта) должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку Работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несогласия последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении Работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 трудового кодекса Российской Федерации, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора (эффективного контракта) с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 трудового кодекса Российской Федерации. По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника.

27. Пункт 4.2.4.6 Приложения № 1 к Коллективному договору читать в следующей редакции: « В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр по своей вине;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 настоящего Кодекса;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время».

28. Пункт 4.2.4.9 Приложения № 1 к Коллективному договору читать в следующей редакции: «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, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, 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), одиноким матерям, воспитывающим ребёнка в возрасте до 14 лет и отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами».

29. Пункт 8.2 Приложения № 4 к Коллективному договору читать в следующей редакции: «Размер заработной платы Работников Учреждения не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного законодательством Свердловской области для работников, работающих на территории Свердловской области Соглашением Федерации профсоюзов Свердловской области, Регионального объединения работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительства Свердловской области «О минимальной заработной плате в Свердловской области» от 01.12.2014 № 112».

Пронумеровано,
процентуировано
Жуков



Библиотека
Санкт-Петербургского
Гигиенического института

ДЕПАРТАМЕНТ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЕКАТЕРИНБУРГСКИЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ»

8 Марта ул., д. 12, Екатеринбург, 620014
Тел. (343) 371-51-56
Факс (343) 371-68-87
E-mail: secr@eczn.ru

12.05.2016 № 1175

На _____ от _____

УВЕДОМЛЕНИЕ О РЕГИСТРАЦИИ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО СОГЛАШЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ
ДОГОВОРУ ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО СТАЦИОНАРНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «СВЕРДЛОВСКИЙ
ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»
НА 2016-2019 ГОДА

Сообщаем, что дополнительное соглашение к коллективному договору сроком действия с 25.04.2016 г. по 29.03.2019 г. государственного автономного стационарного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Свердловский психоневрологический интернат» (Славянская ул., д. 43, Екатеринбург, телефон (343) 258-96-07) зарегистрировано, регистрационный номер 186-дс, 10.05.2016 г.

Выявлены условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

1. В п. 12 дополнительного соглашения к коллективному договору, в нарушение ст. 261 ТК РФ, к категории работников, которые имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников, отнесены: беременные женщины; женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет; одинокие матери, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет; другие лица, воспитывающие указанных детей без матери; родители (иные законные представители ребенка), являющиеся единственными кормильцами ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственными кормильцами ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

В соответствии со ст. 261 ТК РФ с перечисленными категориями работников запрещается расторгать трудовой договор по инициативе работодателя за исключением случаев увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ.

В соответствии с требованиями статьи 50 Трудового кодекса Российской Федерации, условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Вносим следующие предложения:

1. Исключить абз. 2 п. 12. дополнительного соглашения к коллективному договору, как противоречащий ст. 261 ТК РФ.

2. Рекомендуем включить в Коллективный договор условие о проведении дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников за счёт средств предприятия, совершенствование профилактических мер противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников.

3. В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации», письма Минтруда России от 20.08.2013 г. № 16-2/10/1-3814 рекомендуем предусмотреть в коллективном договоре мероприятия, направленные на предоставление льгот и преимуществ для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, сверх установленных трудовым законодательством и мероприятия по снижению доли работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям.

Директор

В.С. Подгорнов