

Государственное автономное  
стационарное учреждение  
социального обслуживания  
населения Свердловской области  
«Билимбаевский  
психоневрологический интернат»

Председатель профкома  
С.А.Ивлева

«30» октября 2018 г.

Государственное автономное  
стационарное учреждение  
социального обслуживания  
Свердловской области  
«Билимбаевский  
психоневрологический интернат»

Директор  
Л.Б.Борисова

«30» октября 2018 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2018–2021 г.г.

Государственного автономного стационарного учреждения  
социального обслуживания Свердловской области

**«БИЛИМБАЕВСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»**

**(ГАУ «Билимбаевский ПНИ»)**

Утвержден на собрании (конференции) работников  
Протокол № 1 от «30» октября 2018 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
государственное казенное учреждение службы занятости населения Свердловской области «Первоуральский центр занятости»	
« <u>30</u> » <u>октября</u> 20 <u>18</u> г.	
Запись за № <u>23-к</u>	

## Раздел 1. Общие положения.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения социальной защиты населения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются **Работодатель** в лице директора интерната Борисовой Л.Б. и **Работники**, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя профсоюзного комитета Ивлевой С.А.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с 01 ноября 2018 года и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

По истечении своего срока действия, коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.5. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора (контракта) с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации интерната коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

**Работодатель обязуется:**

1.9. Направить в семидневный срок, подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.10. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

**Работники обязуются:**

1.11. В случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок.

1.12. В случае возникновения спора или конфликта, связанного с выполнением условий и положений коллективного договора разрешать их путем переговоров.

## **Раздел 2. Трудовые отношения. Обеспечение занятости.**

**Работодатель обязуется:**

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу письменным трудовым договором, один экземпляр которого выдается под роспись работнику на руки. Трудовой договор заключается как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

2.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.3. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускать только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников:

- представлять органам службы занятости и профкому учреждения в срок не менее, чем за два месяца до предполагаемого сокращения, информацию о возможных увольнениях, числе и категориях работников, которых они могут коснуться и сроке, в течение которого их намечено осуществить, а в случае, если сокращение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца (ст.82 ТК РФ);

- о предстоящем расторжении трудового договора в связи с сокращением штата предупреждать работника персонально под роспись не менее чем за два месяца.

2.6. При сокращении численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ:

- работникам, воспитывающим ребенка-инвалида до 18 лет;
- работникам предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- работникам – членам профсоюзного комитета;
- работникам-инвалидам по общему заболеванию.

2.7. В целях смягчения негативности последствий, возникающих в связи с сокращением численности работающих, руководителем учреждения могут приниматься следующие меры:

- ограничение или временное прекращение приема новых работников;
- перевод работников внутри организации с их согласия;
- упреждающая переподготовка кадров, в пределах имеющихся средств;
- высвобождение совместителей.

2.8. Не могут быть уволены по п.2 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников) одновременно оба работника из одной семьи.

2.9. Обеспечивать прохождение работниками профессиональной переподготовки, проведение мероприятий по повышению квалификации и стажировки в порядке и сроки, установленные законодательством РФ с сохранением занимаемой должности и среднемесячной заработной платы на этот период.

2.10. Работникам учреждений, поступившим на работу по полученной специальности в год окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования выплачивается пособие на обустройство хозяйством в соответствии с законодательством Свердловской области.

#### **Работники обязуются:**

2.11. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.12. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

#### **Стороны договорились:**

2.13. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

2.14. Создавать условия для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью.

2.15. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.

2.16. Для рассмотрения трудовых споров создавать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей профкома учреждения и представителей Работодателя. Работу комиссии осуществлять в соответствии со статьей 387 ТК РФ.

### **Раздел 3. Оплата труда.**

#### **Стороны договорились:**

3.1. Размеры окладов работников учреждения устанавливать на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих и профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, сложности и объему работы.

3.2. Производить оплату в пределах, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности интерната на год, фонда оплаты труда.

3.3. Устанавливать размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, иных поощрительных выплат согласно Положению об оплате труда и Положению о стимулирующих выплатах работникам ГАУ «Билимбаевский ПНИ» (Приложение № 2 и № 3) в пределах выделенных бюджетных средств.

3.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в законодательном порядке.

3.5. Заработная плата представителям администрации не может быть выплачена без выплаты заработной платы остальным работникам.

**Работодатель обязуется:**

3.6. Своевременно знакомить работников учреждения с условиями оплаты их труда.

3.7. Своевременно извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (Приложение № 8). Расчетный листок выдается работнику на руки не менее чем за три дня до выплаты заработной платы.

3.8. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством (ст.153, ст.154 ТК РФ):

- за каждый час работы в ночное время Работникам учреждения производить доплату в размере 20 процентов части должностного оклада за час работы работника. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов.

- оплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производить работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты будет составлять:

- 1) не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- 2) не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и

в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.9. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

3.10. Производить доплату за работу с вредными условиями труда.

3.11. Выплату заработной платы производить каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: 13 и 28 числа.

3.12. По заявлению работника его заработная плата переводится в кредитную организацию, с которой у Работника заключен договор банковского счета.

#### **Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.**

##### **Работодатель обязуется:**

4.1. 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).

4.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю.

4.3. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени для медицинских работников интерната и женщин, работающих в Подразделении № 1, расположенном в сельской местности - 36-часовую рабочую неделю (Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 и Постановление Верховного Совета от 01.11.1990 г. «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

4.4. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

4.5. Привлекать работника к работам за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работе с соблюдением требований ст. 99 ТК РФ).

4.6. Предоставлять каждому работнику ежегодный оплачиваемый отпуск в течение календарного года продолжительностью не менее 28 календарных дней. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.7. Извещать работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

4.8. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретных работников, указанных в Приложении № 4 устанавливается на основании постановления Правительства Российской Федерации от 6 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

4.9. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (Приложение № 1).

4.10. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

**Стороны договорились:**

4.11. Предоставлять краткосрочный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

## **Раздел 5. Условия и охрана труда.**

**Стороны обязуются:**

5.1. Создать на паритетной основе комиссию по охране труда, в целях обеспечения требований охраны труда и контроля их выполнения, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

5.2. Организовать планирование мероприятий по охране труда в соответствии с Соглашением по охране труда (Приложение № 7), и Программой «Нулевого травматизма» (утверждена приказом № 23 от 13.04.2018 г.), контроль состояния условий и охраны труда в учреждении и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

**Работодатель обязуется:**

5.3. Осуществлять мероприятия по обеспечению здоровых и безопасных условий труда в соответствии со ст.212 ТК РФ, в том числе:

5.3.1. ежегодно разрабатывать план мероприятий по улучшению условий и охране труда, предусмотрев финансирование мероприятий по охране труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), в соответствии со ст.226 ТК РФ;

5.3.2. обеспечивать приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, в соответствии с Нормами бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ (Приложение № 5), смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с Нормами бесплатной выдачи смывающих средств (мыла) работникам интерната (Приложение № 6);

5.3.3. обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты, пришедших в негодность и списанных в установленном порядке;

5.3.4. проводить обучение и проверку знаний работников безопасным методам и приемам выполнения работ в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004–2015 ССБТ. Организация обучения безопасности труда.

5.4. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников в учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. При этом Работодатель создает необходимые условия работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

5.5. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.6. Обеспечить условия труда работникам, занятым на работах на персональных компьютерах, множительной технике:

- режим работы 8 часовой рабочий день с регламентированными перерывами по 10 минут в конце каждого часа, согласно требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПИН 2.2.2/22.4 1340-03 приложение 7 «Предложения по организации работы с ПЭВМ»);
- применение специальной мебели;
- оборудование механической вентиляции, освещения;
- периодический контроль и техническое обслуживание техники специалистами.

5.7. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в целях оценки условий труда на рабочих местах и выявления вредных и (или) опасных производственных факторов, не реже одного раза в пять лет со дня утверждённого отчёта о проведении СОУТ (ч.4 ст.8 ФЗ – 426).

5.8. По результатам специальной оценки условий труда разрабатывать мероприятия по улучшению условий труда и охраны труда работников, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

5.9. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда и периодических исследований факторов условий труда (при наличии вредных производственных факторов, уровни которых превышают установленные нормативы), бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов.

5.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ.

#### **Работники обязуются:**

5.11. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

5.12. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.



5.13. Извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на рабочем месте или об ухудшении состояния своего здоровья.

5.14. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

**Стороны договорились:**

5.15. В отдельных случаях заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных в Перечне (Приложение № 5), другим, обеспечивающим полную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

5.16. Работникам, совмещающим профессии и выполняющим работы в составе комплексной бригады по обслуживанию и содержанию зданий и территории учреждения, предоставлять средства индивидуальной защиты в зависимости от вида выполняемых работ.

5.17. Работодатель предоставляет одноразовое горячее питание (обед) за счет собственных денежных средств работников.

5.18. Работодатель предоставляет регламентированные перерывы следующим работникам:

- операторам стиральных машин и гладильно-сушильного агрегата – по 15 мин. в каждой половине смены;

- слесарю-сантехнику, работа которого связана с вынужденной рабочей позой («на корточках» и др.) – по 15 мин. в каждой половине смены.

- работникам, занятым на работах на персональных компьютерах 8 часовой рабочий день - по 10 минут в конце каждого часа, согласно требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПИН 2.2.2/22.4 1340-03 приложение 7 «Предложения по организации работы с ПЭВМ»), а также специальную мебель, техническое обслуживание техники специалистами.

5.19. Проводить мероприятия по профессиональному обучению работников предпенсионного и пенсионного возраста.

5.20. Планировать и проводить мероприятия по выделению средств на обновление основных фондов и приведение существующего производства в соответствие с требованиями охраны труда; по проведению информационно-разъяснительной работы по профилактике ВИЧ/СПИД.

## **Раздел 6. Социальные гарантии.**

**Стороны договорились:**

6.1. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях из фонда социального страхования с частичной оплатой.

6.2. Добиваться выделения для детей сотрудников учреждения путевок в летние оздоровительные лагеря.

6.3. Оказывать материальную помощь работникам при наличии экономии фонда оплаты труда: в связи со смертью близких родственников, чрезвычайных ситуаций (кража, пожар, наводнение и др.) (Приложение № 4);

членам профсоюза (за счет профсоюзных взносов): в связи с рождением детей, на юбилейные даты, многодетным семьям.

## **Раздел 7. Гарантии профсоюзной деятельности.**

### **Стороны договорились:**

7.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, оказания материальной помощи.

7.2. Профком представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

### **Работодатель обязуется:**

7.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ и федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.4. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, выплаты заработной платы, премий, надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

7.5. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации предоставленных профсоюзам прав.

7.6. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома.

7.7. Сохранять членам профкома среднюю заработную плату на период их участия в профсоюзных мероприятиях. Предоставлять членам профкома по необходимости свободное время для выполнения профсоюзных обязанностей.

7.8. Председателю профкома интерната, не освобожденному от основной работы, ежемесячно предоставлять один день для выполнения профсоюзной работы, с сохранением среднего заработка.

7.9. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в случаях, предусмотренных трудовым кодексом, по согласованию с профсоюзным комитетом при:

- увольнении работников, являющихся членами профсоюза по п.2 ст.82 ТК РФ – сокращение численности или штата работников организации; пункта 3 ст.81 ТК РФ – недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации; пункт 5 ст.81 ТК РФ – неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

- привлечении к сверхурочным работам в случаях, помимо предусмотренных частью 2 ст.99 ТК РФ – часть 3 ст.99.
- составлении графика сменности - часть 3 ст.103 ТК РФ.
- разделении рабочего дня на части на основании локального нормативного акта – ст.105 ТК РФ.
- привлечении к работе в выходные и нерабочие дни – часть 4 ст.113 ТК РФ.
- утверждении графика отпусков – часть 1 ст.123 ТК РФ.
- 3. установлении системы оплаты и стимулировании труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу - часть 2 ст.135 ТК РФ.
- утверждении формы расчетного листка – часть 2 ст.136 ТК РФ.
- установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок – часть 1 ст.144 ТК РФ.
- установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников занятых на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда – часть 3 ст.147 ТК РФ.
- установлении конкретных размеров оплаты труда за работу в ночное время – часть 2 ст.154 ТК РФ.
- определении систем нормирования труда – ст.159 ТК РФ.
- принятии необходимых мер при угрозе массовых увольнений – часть 4 ст.180 ТК РФ.
- утверждении правил внутреннего трудового распорядка ст.190 ТК РФ.
- применении дисциплинарного взыскания – часть 3 ст.193 ТК РФ.
- установлении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации – часть 3 ст.196 ТК РФ.
- разработке и утверждении инструкций по охране труда для работников – ч.2 ст.212 ТК РФ.

7.10. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, либо принятые без соблюдения предусмотренного ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, являются недействительными.

**Профком обязуется:**

- 7.10. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 7.11. Содействовать реализации настоящего коллективного договора.
- 7.12. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав, в том числе в судебных и иных органах.
- 7.13. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников.
- 7.14. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

## Раздел 8. Заключительные положения

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, созданной на паритетной основе. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

8.2. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся по взаимному согласию сторон и утверждаются на заседании профкома либо, по его решению, на общем собрании работников.

8.3. К настоящему коллективному договору прилагаются документы, носящие нормативный и обязательный характер для обеих сторон:

Приложение № 1 – Правила внутреннего трудового распорядка;

Приложение № 2 – Положение об оплате труда работников ГАУ «Билимбаевский ПНИ»;

Приложение № 3 – Положение о стимулирующих выплатах работникам ГАУ «Билимбаевский ПНИ»;

Приложение № 4 – Перечень категорий работников, имеющих право на дополнительный отпуск;

Приложение № 5 - Нормы бесплатной выдачи работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

Приложение № 6 - Перечень профессий и должностей работников, которым предусмотрена выдача смывающих средств (мыла);

Приложение № 7 – Соглашение по охране труда.

Приложение № 8 – Форма расчетного листка