

Б Мурашкино НРЧ 483/2

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «БОЛЬШЕМУРАШКИНСКИЙ ДОМ-  
ИНТЕРНАТ ДЛЯ ПРЕСТАРЕЛЫХ И ИНВАЛИДОВ»  
(срок действия договора 2021-2024 г.г.)

От работодателя:  
Директор ГБУ  
«Большемурашкинский  
дом-интернат»

От работников:  
Представитель трудового  
коллектива работников  
ГБУ «Большемурашкинский  
дом-интернат»



А.В.Валявин

Л.А.Хорькова

29 марта 2021 год

«29» марта 2021 год

Управление по труду и занятости населения  
Нижегородской области  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
Дата 16 04 2021 г. № 587/21-КД  
с рекоммендацией  
наличие/отсутствие замечаний  
Руководитель управления  
А. М. Сидурин  
должность (ФИО)

р.п. Большое Мурашкино

Настоящий коллективный договор заключен между Государственным бюджетным учреждением «Большемурашкинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее ГБУ «Большемурашкинский дом – интернат») в лице директора Валявина Александра Владимировича, (именуемого в дальнейшем «Работодатель»), с одной стороны, и работниками Государственного бюджетного учреждения «Большемурашкинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (именуемыми в дальнейшем «Работники»), в лице представителя трудового коллектива Хорьковой Любови Александровны, с другой стороны.

Коллективный договор разработан в соответствии с Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 24.11.1995г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Данный коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение.

1.2. Настоящий коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Учреждении и заключаемый «Работодателем» и «Работниками» в лице их представителей.

1.3. В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения «Работодателя» установлены льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех «Работников» Учреждения.

1.5. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами (заключается сроком на три года) и сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения эффективного контракта с руководителем организации.

## 2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН, ЗАКЛЮЧИВШИХ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

В сфере экономических и производственных отношений стороны договорились:

2.1. Об ответственности в обеспечении лечебно-профилактического и социально-бытовых процессов и в выполнении производственных заданий.

2.2. Производить соответствующую работу по обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению действующих в организации правил внутреннего трудового распорядка, безопасных условий и охраны труда, улучшение трудовой дисциплины.

### **Работодатель обязуется:**

2.3. Принимать меры по стабильности в работе Учреждения.

2.4. Руководствоваться в своей деятельности Трудовым Кодексом Российской Федерации, Уставом ГБУ «Большемурашкинский дом-интернат».

2.5. Предоставлять трудовому коллективу необходимую информацию по вопросам, непосредственно, затрагивающим интересы работников (ст.53 ТК РФ).

### **Работники обязуются:**

2.6. Содействовать эффективной работе ГБУ «Большемурашкинский дом-интернат».



2.7. Контролировать соблюдение «Работодателем» законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора и других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении.

2.8. Добросовестно и эффективно исполнять должностные обязанности.

2.9. Соблюдать установленный в Учреждении внутренний трудовой распорядок, правила по охране труда и технике безопасности, правила пожарной безопасности, порядок работы со служебной информацией.

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются в письменной форме заключением эффективного контракта на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер.

3.2. Допускается заключение срочного эффективного контракта (срок не более 5 лет) с вновь принятыми работниками, в том, числе и с пенсионерами, в случаях предусмотренных законодательством.

3.3. Прием на работу оформляется приказом директора Учреждения, изданным на основании заключенного эффективного контракта. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.4. В связи с трудной эпидемической ситуацией в стране, в Учреждении может вводиться вахтовый режим работы в условиях превентивной изоляции.

### **4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА, КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ И ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

Оплата труда работников производится в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, трудовыми договорами, коллективным договором.

#### **Работодатель обязуется:**

4.1. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

4.2. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату. Заработную плату выплачивать два раза в месяц (16 числа аванс, 01 числа окончательный расчет). Расчетные листы, с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдавать работникам в день выдачи заработной платы.

4.3. Условия оплаты труда своевременно доводить до каждого работника Учреждения.

4.4. Производить оплату труда руководителей, специалистов и персонала в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУ «Большемурашкинский дом-интернат», разработанного в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 02 июля 2014 года № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области, на основании постановления Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 467 «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области» и постановления Правительства Нижегородской области от 19.12.2011 года № 1055 «О внесении изменений в постановление Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 467».



4.5. Производить выплаты работникам характер работы которых отличается от нормальных, а именно – за обслуживание особого контингента лиц в размере 15% должностного оклада, ставки заработной платы, на основании списка конкретных должностей работников, которые имеют право на установление указанной выплаты, утвержденного приказом директора Учреждения с учетом мнения трудового коллектива.

4.6. Производить выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормативных):

1) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается работникам Учреждения, выполняющим в одном и том же Учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной контрактом, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от ставки заработной платы, должностного оклада по основной профессии (должности) без учета других повышений и выплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяется по соглашению сторон эффективного контракта в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2) за работу в ночное время доплату производить за каждый час работы в ночное время в размере не менее 35 процентов:

- часовой ставки заработной платы с учетом выплаты за работу с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда – работникам Учреждения.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

3) за классность водителям автомобилей всех типов, имеющим первый класс, устанавливается выплата в размере 25 процентов, второй класс – 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя (за исключением водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим).

Квалификация первого и второго класса может быть присвоена водителям в установленном законодательством порядке.

4) Работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производить доплату к должностному окладу, ставке заработной платы в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. Установить работникам выплаты стимулирующего характера (выплата за стаж непрерывной работы; выплата за качество выполняемых работ; выплата за интенсивность и высокие результаты работы; премиальная выплата по итогам работы, выплата разовых премий в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками) в соответствии с Приложением 2 к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Большемурашкинский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

4.8. Оказывать материальную помощь работникам учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда, при наличии экономии фонда оплаты труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.9. Материальная помощь может выплачиваться (по личному заявлению работника Учреждения), в зависимости от непрерывного стажа работы в Учреждении:



- в связи с уходом в ежегодный оплачиваемый отпуск, в случае если работник отработал до 3 лет (включительно) – 1 (один) должностной оклад; свыше 3 лет до 5 лет (включительно) – 1,5 (полтора) должностного оклада; свыше 5 лет – 2 (два) должностных оклада;

- в связи с юбилейными датами (50,60,70 лет), в случае если работник отработал свыше 3 лет в размере 1 (одного) должностного оклада;

- на погребение близких родственников работника (жена, муж, дети); при пожаре и других стихийных бедствиях; на рождение ребенка; на бракосочетание; на поправку здоровья, в случае если работник отработал свыше 3 лет в размере 0,5 должностного оклада

- на приобретение новогодних подарков для детей до 14 лет, в случае если работник отработал свыше 3 лет в размере 100 рублей.

Материальная помощь выплачивается работникам учреждения, работающим в условиях превентивной изоляции, прибывшим на смену впервые в размере одного действующего на данный момент минимального размера оплаты труда

4.10. Производить выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда в размере 4 % должностного оклада, ставки заработной платы, на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. Оплата труда по вахтовому режиму работы в условиях превентивной изоляции производится согласно положению «об оплате труда работников ГБУ «Большемурашкинский дом-интернат для престарелых и инвалидов», положению «о вахтовом методе работы в ГБУ «Большемурашкинский дом-интернат для престарелых и инвалидов, положению «об организации работы ГБУ «Большемурашкинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» в условиях превентивной изоляции.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Работодатель обеспечивает работникам нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением работников для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Для отдельных работников при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению работодателя работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Перечень должностей работников, с ненормированным рабочим днем, утверждается директором Учреждения и согласовывается с трудовым коллективом работников Учреждения. (Приложение №1).

5.2. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, с учетом мнения трудового коллектива организации.

Продолжительность ежедневной работы в условиях превентивной изоляции вахтовым методом определяется положением «о вахтовом методе работы в ГБУ «Большемурашкинский дом-интернат для престарелых и инвалидов, положением «об организации работы ГБУ «Большемурашкинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» в условиях превентивной изоляции.

5.3. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели (ст.95,112 ТК РФ).



5.4. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, согласно графику отпусков, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные отпуска предоставляется работникам в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и по результатам проведенной специальной оценке условий труда в Учреждении:

- Среднему медицинскому персоналу, младшему медицинскому персоналу – в количестве 14 календарных дней;

- поварам - в количестве 7 календарных дней.

5.5. За ненормированный рабочий день, дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- в количестве 5 календарных дней директору Учреждения;

- в количестве 3 календарных дней главному бухгалтеру, заведующему хозяйством, заведующей складом.

5.6. Стороны обязуются не позднее чем за две недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков на следующий год, с учетом мнения трудового коллектива.

5.7. Женщинам, имеющим 2-х несовершеннолетних детей предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию, в удобное для них время.

5.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на срок до 14 календарных дней, кроме тех случаев, которые оговорены в ст. 128 ТК РФ.

5.9. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.10. При увольнении работника до окончания того рабочего года, за который ему уже был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель вправе произвести удержание из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска в порядке, предусмотренном ст.137 ТК РФ.

5.11. Стороны договорились проводить ежегодно празднование профессионального праздника – Дня социального работника (8 июня).

## **6. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

6.1. Предоставлять работникам работу, обусловленную эффективным контрактом. Обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией или соответствующей квалификацией, предоставлять работнику другую подходящую работу с платой не ниже, чем было предусмотрено контрактом с ним.

6.2. Предоставлять рабочие места, при наличии вакансий, в первую очередь работникам дома-интерната.

6.3. Не увольнять беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких женщин при наличии ребенка до 14 лет или ребенка инвалида до 18 лет, кроме случаев ликвидации Учреждения. В этом случае принять меры по их трудоустройству в другие организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого, с привлечением информации от органов службы занятости.

6.4. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности штата работников помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового Кодекса Российской Федерации, имеют работники:

- имеющие предпенсионный возраст (за пять лет до пенсии);



- имеющие стаж работы в Учреждении свыше 10 лет – при равной квалификации;
- одиноким родителям (опекунам, попечителям), воспитывающих детей до 16-ти летнего возраста;
- получившие трудовое увечье в Учреждении;
- имеющие высшее образование и соответствие квалификации.

6.5. «Работники» имеют право обучаться на курсах повышения квалификации, обучаться по профилю работы в высших и средних специальных учебных заведениях за счет бюджетных и внебюджетных средств, предусмотренных в сметах расходов дома-интерната на указанные цели, либо за счет бюджетных средств, выделяемых на обучение министерством социальной политики Нижегородской области.

## 7. УСЛОВИЯ, ОХРАНЫ И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

### Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, исправное состояние техники, наличие ресурсов, необходимых для бесперебойной и ритмичной работы.

Обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей (ст. 209-231 ТК РФ).

7.2. Проводить специальную оценку условий труда во всех структурных подразделениях Учреждения (Федеральный закон от 28.12.2013г № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

7.3. Осуществлять в установленные сроки обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г № 1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций». Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда (ст. 225 ТК РФ).

7.4. Обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда с учетом Типового положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Минтруда России от 19.08.2016 г. № 438.

7.5. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты (ст.212 ТК РФ).

Реализовывать в рамках работы с персоналом информационно-профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа.

7.6. Обеспечивать реализацию мер по обеспечению пожарной безопасности и обучение работников мерам пожарной безопасности.

7.7. Организовывать обязательное проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

Перечень профессий работников Учреждения, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам, утверждается директором дома-интерната согласовывается с представителем трудового коллектива работников Учреждения (Приложение № 2) (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г №302 н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров



(обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»).

7.8. Обеспечивать своевременную выдачу работникам средств индивидуальной защиты (СИЗ).

Перечень должностей работников ГБУ «Большемурашкинский дом-интернат», имеющих право на получение средств индивидуальной защиты, утверждается директором Учреждения и согласовывается с представителем трудового коллектива работников Учреждения (Приложение № 3).

Средствами индивидуальной защиты обеспечиваются работники независимо от времени занятости, в том числе и работники, работающие на условиях совместительства.

7.9. Обеспечить аптечками все подразделения Учреждения.

7.10. Осуществлять обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ФЗ от 24.07.98г №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» ( в ред.27.07.2010г.).

#### **Работники обязуются:**

7.11. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной безопасности, установленные соответствующими правилами и инструкциями, в предусмотренных случаях работать в спецодежде.

7.12. Бережно относиться к имуществу Учреждения.

7.13. Содержать в порядке и чистоте свое рабочее место, соблюдать чистоту в помещениях, кабинетах, на территории Учреждения, передавать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии.

7.14. Немедленно сообщить «Работодателю» либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения.

7.15. Не допускать действий, мешающих другим работникам выполнять свои обязанности.

7.16. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказание первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний требования охраны труда.

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

#### **Стороны договорились:**

7.18. Осуществлять мероприятия по охране труда работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.19. Организовывать обучение руководителей, специалистов и работников по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Учреждения.

## **8. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

**Основными факторами участия работников в управлении организации являются (ст.53 ТК РФ):**

учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

проведение представительным органом работников консультаций с «Работодателем» по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

участие в разработке и принятии коллективных договоров;



иные формы, определенные Трудовым Кодексом Российской Федерации.

**Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам (ст.53 ТК РФ):**

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам предусмотренным ТК РФ.

**Работодатель обязуется:**

- предоставлять право представителям работников участвовать в работе аттестационных комиссий по вопросам, затрагивающим трудовые и социальные права работников;

разрешать в рабочее время:


- проведение заседаний трудового коллектива по вопросам основной деятельности, охраны и оплаты труда, а также рассмотрение трудовых споров.
  - проведение собраний работников Учреждения по вопросам выполнения коллективного договора, отчетов.
-



Приложение №1  
к коллективному договору  
ГБУ «Большемурашкинский  
дом-интернат»  
от «29» сентября 2021 г.

СОГЛАСОВАНО:  
Представитель трудового  
коллектива работников  
ГБУ «Большемурашкинский  
дом-интернат»  
Л.Х. ЛА. Хорькова  
«29» сентября 2021 год

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ГБУ «Большемурашкинский  
дом-интернат»  
А.В. Валявин А.В. Валявин  
«29» сентября 2021 год



**Перечень должностей работников  
ГБУ «Большемурашкинский дом-интернат для престарелых  
и инвалидов» с ненормированным рабочим днем**

- 1) Директор
- 2) Главный бухгалтер
- 3) Заведующий хозяйством
- 4) Заведующая складом



Приложение № 2  
к коллективному договору  
ГБУ «Большемурашкинский  
дом-интернат»  
от «29» марта 2021 г.

СОГЛАСОВАНО:  
Представитель трудового  
коллектива работников  
ГБУ «Большемурашкинский  
дом-интернат»  
Л.А. Хорькова  
«29» марта 2021 год

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ГБУ «Большемурашкинский  
дом-интернат»

А.В. Валявин  
А.В. Валявин  
«29» марта 2021 год



**Перечень профессий работников ГБУ  
«Большемурашкинский дом-интернат», подлежащих  
предварительным и периодическим медицинским осмотрам**

1. Директор
2. Главный бухгалтер
3. Бухгалтер
4. Специалист по кадрам
5. Специалист по социальной работе
6. Заведующая складом
7. Заведующий хозяйством
8. Старшая медицинская сестра
9. Медицинская сестра
10. Санитарка
11. Уборщик производственных помещений
12. Уборщик служебных помещений
13. Кастелянша
14. Мойщик посуды
15. Повар
16. Водитель
17. Электромонтер
18. Оператор стиральных машин
19. Слесарь – сантехник
20. Сторож
21. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
22. Врач-терапевт



Приложение № 3  
к коллективному договору  
ГБУ «Большемурашкинский  
дом-интернат»  
от «29» марта 2021 г.

СОГЛАСОВАНО:  
Представитель трудового  
коллектива работников  
ГБУ «Большемурашкинский  
дом-интернат»  
Л.А. Хорькова  
«29» марта 2021 год

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ГБУ «Большемурашкинский  
дом-интернат»

  
«Большемурашкинский  
дом-интернат  
для престарелых  
и инвалидов»  
А.В. Валявин  
«29» марта 2021 год

**Перечень должностей работников  
ГБУ «Большемурашкинский дом-интернат», имеющих  
право на получение средств индивидуальной защиты (СИЗ)**

1. Специалист по социальной работе
2. Заведующая складом
3. Заведующий хозяйством
4. Старшая медицинская сестра
5. Медицинская сестра
6. Санитарка
7. Уборщик производственных помещений
8. Уборщик служебных помещений
9. Кастелянша
10. Мойщик посуды
11. Повар
12. Водитель
13. Электромонтер
14. Оператор стиральных машин
15. Слесарь – сантехник
16. Сторож
17. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
18. Врач-терапевт

Прошнуровано, пронумеровано,  
скреплено печатью 1д

( Реквизиты ) лист об



А.В. Валявин