

От работников:

Председатель совета
трудового коллектива ГБУ
«Навашинский ПНИ»

О.А. Сысуева
«26» «08» 2024 г.

От работодателя:

Директор
ГБУ «Навашинский ПНИ»
Е.Н. Федорова



2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения
«Навашинский психоневрологический интернат»,
заключенный на период
с 26 августа 2024 года по 25 августа 2027 года

Принят на общем собрании трудового коллектива ГБУ «Навашинский
«16» августа 2024 года (протокол №2 от 16.08.2024 г.)

г.Навашино



Государственное бюджетное учреждение «Навашинский психоневрологический интернат», именуемое в дальнейшем «Работодатель», «Учреждение» в лице директора Федоровой Елены Николаевны, действующего на основании Устава, с одной стороны и работники государственного бюджетного учреждения «Навашинский психоневрологический интернат», именуемые в дальнейшем «Работники», в лице председателя Совета трудового коллектива (далее - СТК) Сысуевой Ольги Анатольевны, заключили настоящий коллективный договор (далее по тексту Договор) о нижеследующем:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор заключен в соответствии с нормами права, содержащимися в Конституции РФ, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законе Нижегородской области от 27 апреля 1999 г. N 40-3 "О социальном партнерстве" и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора, соблюдения норм законодательства, полномочий представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

1.4.1. Совершенствования системы социально-трудовых отношений в Учреждении, способствующей его стабильной работе;

1.4.2. Закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих их положение по сравнению с действующим законодательством;

1.4.3. Реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Договора и обязуются его выполнять.

1.6. Работодатель признает Совет трудового коллектива единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Совет трудового коллектива обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими СТК методами и средствами.

1.7. Работники предоставляют СТК право договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания или конференции трудового коллектива. Изменения и дополнения, принятые на заседании двухсторонней комиссии являются неотъемлемой частью к коллективному договору и доводятся до сведения работников.

1.8. Работодатель обеспечивает гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды.

1.9. В период действия коллективного договора СТК не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

1.10. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также в случае расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем учреждения.

2.2. Принимать оперативные меры по предотвращению конфликтных ситуаций в учреждении, а также по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.

2.3. Права и обязанности работодателя.

Работодатель обязуется:

2.3.1. Создавать необходимые условия для высокопроизводительного труда, освоения передового опыта.

2.3.2. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором.

Работодатель вправе:

2.3.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу.

2.3.4. Производить оценку результативности, интенсивности и качества работы Работников в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работников государственного бюджетного учреждения «Навашинский психоневрологический интернат».

2.3.5. Вводить на территории, в зданиях, в помещениях, в коридорах и в отделениях Учреждения систему видеонаблюдения в целях антитеррористической защищенности Учреждения, обеспечения пожарной безопасности и безопасности получателей социальных услуг, повышения качества оказания социальных услуг, предупреждения бесконтрольного проникновения посторонних лиц и транспортных средств на территорию Учреждения, а также для поддержания дисциплины и порядка в учреждении, принятия необходимых мер по оказанию помощи и защите участников рабочего процесса в случае возникновения чрезвычайного происшествия и других нарушений.

2.4. Права и обязанности Совета трудового коллектива.

Совет трудового коллектива обязуется:

2.4.1. Разъяснять всем работникам Учреждения положения настоящего коллективного договора и содействовать его реализации.

2.4.2. Защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы

работников Учреждения в рамках данного Коллективного договора.

2.4.3. Осуществлять контроль за выполнением Работодателем требований действующего законодательства в части уплаты страховых взносов на обязательное пенсионное и медицинское страхование работников.

Совет трудового коллектива вправе:

2.4.4. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.4.5. Получать информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

2.5. Права и обязанности работников.

Работники обязуются:

2.5.1. Полностью использовать рабочее время для выполнения своих трудовых обязанностей и производительного и качественного труда.

2.5.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и должностные инструкции.

2.5.3. Соблюдать правила пожарной безопасности и требования охраны труда.

2.5.4. Бережно и экономно относиться к использованию основных фондов и расходованию материальных ресурсов.

Работники имеют право на:

2.5.5. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.5.6. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда

3. ПРИЕМ РАБОТНИКОВ НА РАБОТУ, ЗАНЯТОСТЬ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

3.1. Трудовые отношения между Работодателем и Работниками регулируются трудовым договором (эффективным контрактом, далее - трудовой договор), заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, до подписания которого, Работодатель знакомит работника под роспись с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностной инструкцией, а также с иными действующими Положениями, приказами и инструкциями, непосредственно касающимися трудовой деятельности. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, и хранится у каждой из сторон. Трудовой договор заключается на неопределенный срок или на определенный срок не более 5 (пяти) лет (срочный трудовой договор) в соответствии со статьей 58 Трудового кодекса Российской Федерации. Срочный трудовой договор заключается в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

3.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности,

проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование

по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

3.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя и его заместителей, главного бухгалтера - шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.5. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения Совета трудового коллектива и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

3.6. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

3.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.8. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

3.9. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

3.10. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения,

голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

3.11. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй ст.72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

3.12. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

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

Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные законодательством РФ, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные законодательством РФ, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.14. В целях обеспечения прав и свобод работников Работодатель вправе осуществлять сбор, хранение и обработку персональных данных работника, а также гарантирует, что сведения о работнике, являющиеся персональными данными, которые предоставлены им при приеме на работу, будут представлены третьим лицам с письменного согласия работника, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством - с предварительным уведомлением работника о предоставляемых данных. Работодатель гарантирует обработку только тех персональных данных, которые непосредственно связаны с трудовыми отношениями и необходимы для целей такой обработки.

3.15. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 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 учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных

сторонами условий трудового договора;

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;

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3.16. Беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора предоставляются гарантии, предусмотренные ст. 261 Трудового кодекса РФ.

3.17. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками по сокращению численности или штата работников учреждения, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом председателю совету трудового коллектива не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критериями массового увольнения работников в связи с ликвидацией либо сокращением численности (штата) за определенный календарный период являются: сокращение численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период): 10% и более - в течение трех месяцев; 15% и более - в течение шести месяцев; 20% и более - в течение года.

3.18. 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 Трудового Кодекса РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения 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 двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.19. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется 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 (нетрудоспособных 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 трудовое увечье 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;
- лицам предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- лицам, проработавшим в учреждении более 10 (десяти) лет;
- одиноким родителям (опекунам, попечителям), воспитывающих детей от 14 до 16 лет.

3.20. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ «Навашинский ПНИ», утвержденными приказом директора «ГБУ «Навашинский ПНИ» от 18.04.2022г. № 152-од и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.2. Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного работником.

4.3. Режим рабочего времени, перерыв для отдыха и питания определены в Правилах внутреннего трудового распорядка учреждения, а для отдельных категорий работников - графиками работы.

4.4. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, а именно 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а именно:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часа в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - 35 часов в неделю, в соответствии с медицинским заключением;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю.

4.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю) устанавливается для женщин всех должностей, специальностей и профессий в соответствии со ст.263.1 ТК РФ.

4.6. Для медицинских работников учреждения продолжительность рабочего времени устанавливается в пределах норм, предусмотренных Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

4.7. 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).

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) у данного работодателя.

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

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

4.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.9. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для конкретного работника:

- для сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

4.10. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением

чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения совета трудового коллектива.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.11. Некоторым работникам работодателем установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается приказом директора ГБУ "Навашинский ПНИ".

4.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.13. Работник имеет право заключить трудовой договор для работы на условиях совместительства. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

4.14. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.15. Для обеспечения круглосуточной работы учреждения для некоторых категорий сотрудников вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом месяц, квартал и год.

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.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

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

Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье. Для работников, работающих по скользящему графику - в различные дни недели по графику.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.2. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. Сотрудникам, у которых по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время по 15 минут каждые 4 часа. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (ч.3 ст. 108 ТК РФ).

5.4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

5.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней, для инвалидов - 30 календарных дней.

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

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год.

5.7. 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.

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

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

5.9. 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.

5.10. Замена отпуска либо его части денежной компенсацией производится в соответствии с трудовым законодательством.

5.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.12. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительного отпусков работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в связи с:

- бракосочетанием самого работника - 3 календарных дня;
- бракосочетанием детей - 3 календарных дня;
- смертью близкого родственника (родители, супруги, дети, братья, сестры, в том числе и неполнородные) - 3 календарных дня;
- проводами сына в армию - 2 календарных дня;

- одному из родителей ребёнка-первоклассника (1 сентября) - 1 календарный день.

5.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

5.14. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется 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 в количестве 7 календарных дней в соответствии со ст.7 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г № 426-ФЗ, ст.92, 117,118, 147,216.3,221,222 Трудового кодекса РФ, Картами специальной оценки условий труда согласно **Приложению 3**.

- 5 календарных дней за ненормированный рабочий день в соответствии с Перечнем должностей с ненормированным рабочим днем, утвержденным приказом директора ГБУ "Навашинский ПНИ" от 16.08.2023г. №271-од (**Приложение 4**).

- 35 календарных дней медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии постановлением Правительства РФ от 06.06.2013г. №482 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников», а именно врачам-психиатрам, фельдшерам и медсестрам постовым.

5.15. Накануне нерабочих праздничных дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

6. ОПЛАТА ТРУДА.

6.1. Система оплаты труда работников устанавливается и изменяется с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 229 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

д) Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 230 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

ж) рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения соответствующего выборного совета трудового коллектива.

6.2. Минимальные размеры окладов (минимальные размеры должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ работников, занимающих должности служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Правительством Нижегородской области.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

6.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

6.4. Оплата труда работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, а также по совместительству производится в соответствии со статьями 93 и 285 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

6.6. Штатное расписание учреждения в соответствии с Уставом ГБУ «Навашинский психоневрологический интернат» утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

Применение систем нормирования труда работников учреждения определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников и (или) устанавливается коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

6.7. Система оплаты труда работников учреждения включает:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для должностей руководителей, специалистов и служащих;
- размеры ставок заработной платы для профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления

соответствующей профессиональной деятельности по ПКГ, квалификационным уровням ПКГ, сложности и объема выполняемой работы.

По должностям работников учреждения, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются директором учреждения в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, отнесенных к 4 квалификационному уровню ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня", утверждается министерством социальной политики Нижегородской области.

6.9. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), порядок образования нового повышенного оклада (должностного оклада) и ставки заработной платы устанавливается Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Навашинский психоневрологический интернат».

6.10. Устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- 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 нормальных);

6.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Навашинский психоневрологический интернат», локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.12. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работников Государственного бюджетного учреждения "Навашинский психоневрологический интернат" и Перечнем видов выплат стимулирующего характера, балансовой комиссией учреждения работникам могут быть установлены следующие выплаты:

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - выплата за стаж непрерывной работы);

- выплата за качество выполняемых работ;

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал).

6.13. Выплаты устанавливаются либо в абсолютном размере, либо в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ.

Применение выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.14. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности.

6.15. Руководитель Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда сумму экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления выплат стимулирующего характера.

6.16. Оказывать работникам материальную помощь согласно Положения об оплате

труда в Государственном бюджетном учреждении «Навашинский психоневрологический интернат».

6.17. Должностной оклад, в том числе с учетом повышающих коэффициентов, устанавливается в рублях. Заработную плату работникам выплачивать в денежной форме (рублях и копейках).

6.18. Заработную плату работникам выплачивать не реже чем два раза в месяц 15-го и 30-го числа каждого месяца в кассе учреждения либо посредством перечисления в кредитную организацию на банковский счет сотрудников. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.19. Отработанное работниками время учитывается руководителями структурных подразделений или ответственными за это работниками учреждения и отражается в табелях учета рабочего времени.

6.20. Систему премирования регулировать в соответствии с Положением о премировании работников Государственного бюджетного учреждения «Навашинский психоневрологический интернат».

6.21. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере (ст. 152 ТК РФ). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.22. Доплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

6.23. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.24. Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в твердой денежной сумме в размере 0,5 ставки от минимальной оплаты труда на дату события.

6.25. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере 4 процентов тарифной ставки (оклада), а именно медицинской сестре постовой, медицинской сестре, медицинской сестре процедурной.

6.26. Работникам Учреждения предусмотрены гарантии по оплате труда в соответствии со ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в соответствии со ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивается повышение уровня

реального содержания заработной платы включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. ОХРАНА ТРУДА И ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.

7.1. Работодатель обязуется:

- Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, использования оборудования, инструментов, сырья и материалов.
- Создать и обеспечить работу Системы управления охраной труда.
- Содержать рабочие места в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда.
- Обеспечить аптечками для оказания первой помощи следующие помещения: медицинские посты, приемную директора, прачечную, пищеблок, котельную.
- Выявлять опасности и профессиональные риски, регулярно проводить их анализ и оценку.
- Проводить мероприятия по улучшению условий и охране труда.
- Проводить оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию новых объектов и рабочих мест.
- Установить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством.
- Покупать за счет собственных средств средства индивидуальной защиты и выдавать работникам в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение №1).
- Оснастить производство средствами коллективной защиты.
- Проводить обучение по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, по использованию СИЗ, а также инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний. Не допускать работников к исполнению обязанностей без инструктажа по охране труда, стажировки и проверки знаний
- Контролировать состояние условий труда на рабочих местах.
- Проводить спецоценку условий труда работников. Соблюдать ограничения на привлечение отдельных категорий работников к работе с вредными и опасными условиями труда.

За работу во вредных и опасных условиях труда и по результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам гарантии и компенсации, дающие право на:

- сокращенный рабочий день;
- дополнительный отпуск;
- досрочное назначение пенсии;
- повышение размера оплаты труда.
- Незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам СОУТ к опасному классу.
- Организовывать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников Учреждения (в том числе работников, занятых во вредных и опасных условиях труда) за счет средств учреждения.

Порядок проведения предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров и их периодичность

устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения.

- Обеспечить беспрепятственный допуск надзорных органов. Предоставлять контролирующим органам информацию и документы.

- Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, по оказанию первой помощи пострадавшим.

- Расследовать и вести учет несчастных случаев на производстве. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда.

- Выполнять предписания должностных лиц. Платить взносы на обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах.

- Разработать и утвердить локальные нормативные акты по охране труда. Вести реестр нормативно правовых актов по охране труда,

- Приостановить работы при возникновении угрозы жизни и здоровью работников и получателей социальных услуг.

7.2. Работодатель вправе:

- Контролировать безопасность с помощью дистанционного видеонаблюдения и аудиозаписи.

- Вести электронный документооборот в области охраны труда.

- Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за производством работ и базам электронных документов контролирующим органам.

7.3. Работник обязан:

- Соблюдать требования охраны труда, установленные нормативно-правовыми актами.

- Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

- Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах своей функции.

- Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

- Проходить обучение по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, применению СИЗ, а также инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний.

- Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях оборудования и инструментов, нарушениях технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

- Немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медосмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативно-правовыми актами, медицинскими рекомендациями.

7.4. Работник вправе:

- Иметь рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

- Иметь обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- Получать достоверную информацию от работодателя об условиях и охране труда на

рабочем месте.

- Отказаться работать в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья.
- Получить средства коллективной и индивидуальной защиты, смывающие средствами за счет средств работодателя, на основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. №1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (Приложение №2)
- Пройти обучение по охране труда за счет средств работодателя.
- Получить дополнительное образование за счет работодателя в случае ликвидации рабочего места из-за нарушения требований охраны труда.
- Получить гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда.
- Обратится с требованием провести проверку условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление контроля трудового законодательства.
- Обратится с жалобой или просьбой в органы власти по вопросам охраны труда.
- Лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте.
- Пройти внеочередной медицинский осмотр и получить средний заработок за время прохождения медосмотра.

7.5. Работникам, работающим на персональном компьютере не менее 50% времени в течение рабочей смены или рабочего дня, устанавливаются технические перерывы через каждые 2 часа продолжительностью 15 минут.

7.6. Для поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения алкоголизма, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников Учреждения, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, директор Учреждения организует следующие профилактические мероприятия:

- распространение информации и информационных материалов по алкогольной зависимости, социально значимых заболеваниях, ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
- проведение информационно-методической работы по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»;
- включение информации о ВИЧ-инфекции во вводные и повторные инструктажи по охране труда;
- оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа;
- консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению);
- предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

Не допускается дискриминация ВИЧ-инфицированных сотрудников. Признается право работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не является обязательным условием при приеме на работу.

7.7. Работники Учреждения при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники Учреждения, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением

за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники Учреждения, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник Учреждения освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники Учреждения обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В соответствии со статьей 37 Федерального закона от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»:

1. Директор Учреждения имеет право:

- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших в ГБУ «Навашинский ПНИ»;

- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

2. Директор Учреждения обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- организовать на подведомственных объектах изучение и выполнение правил противопожарного режима всеми работниками учреждения;

- установить в жилых, медицинских, административных, складских и вспомогательных помещениях строгий противопожарный режим (условия проведения огневых работ, правила пользования электронагревательными приборами и т. п.) и постоянно контролировать его соблюдение всеми работниками, а также получателями социальных услуг;

- организовать разработку и своевременное осуществление мероприятий, направленных на обеспечение безопасности людей на случай возникновения пожара;

- обеспечить содержание в постоянной исправности систем противопожарной защиты (противопожарного водопровода, установок сигнализации, и др.). В случае неисправности или выхода из строя этих систем принимать меры к приведению их в работоспособное состояние;

- организовать противопожарную подготовку работников Учреждения;

- обеспечить разработку планов действий работников на случай возникновения пожара и организовывать не реже одного раза в полугодие практические тренировки по обработке этих планов;

- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

- проводить противопожарную пропаганду, а также организовывать обучение своих работников мерам пожарной безопасности и пожарно-техническому минимуму;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях Учреждения необходимые силы и средства;

- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты Учреждения;

- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, а также о происшедших на территориях Работодателя пожарах и их последствиях;

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

- содействовать деятельности добровольной пожарной дружины Учреждения.

3. Директор осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции в Учреждении и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

4. Директор несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний Правил пожарной безопасности работников Учреждения, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в ГБУ «Навашинский ПНИ» порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5. Ответственность за соблюдение правил пожарной безопасности в структурных подразделениях учреждения несут руководители соответствующих структурных подразделений.

6. Ответственность за соблюдение правил пожарной безопасности на своем рабочем месте несет каждый сотрудник Учреждения.

7. Лица, ответственные за пожарную безопасность, обязаны:

- обеспечить выполнение на вверенных им участках работы требований настоящих правил;

- знать пожарную опасность товаров, а также оборудования, применяемого или хранимого на вверенном участке, не допускать нарушений правил хранения;

- следить за исправностью сигнализации, телефонной связи, систем отопления и вентиляции, электроустановок, содержанием путей эвакуации, проездов, противопожарных разрывов, источников водоснабжения и принимать меры к устранению обнаруженных неисправностей;

- знать правила использования имеющихся средств пожаротушения и обеспечивать их постоянную готовность к действию;

- разъяснить работникам Учреждения инструкции и правила пожарной безопасности, действующие на объекте.

8. Работники допускаются к работе только после прохождения обучения мерам пожарной безопасности. Лица, не прошедшие первичный (повторный) противопожарный инструктаж, к работе не допускаются.

9. Обучение работников мерам пожарной безопасности осуществляется путем проведения противопожарного инструктажа и прохождения пожарно-технического минимума в соответствии с нормативными документами по пожарной безопасности.

10. Нарушение (невыполнение или ненадлежащее выполнение) требований Правил пожарной безопасности влечет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, при прекращении трудового договора, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника или предоставления сведений о трудовой деятельности;
- в случае сдачи работником крови и ее компонентов;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

Работодатель обязан возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности, внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

8.2. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний заработок в течение одного месяца со дня перевода.

8.3. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

8.4. Обеспечение права на обязательное социальное страхование.

8.5. Стороны договорились, что работодатель:

Осуществляет мероприятия, направленные на снижение травматизма и уменьшение риска профессионального заболевания.

Предоставляет время для регулярного профилактического медицинского осмотра и диспансеризацию.

9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

9.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

При наличии финансовых средств осуществляет планирование и направляет на курсы повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников, с учетом мнения работника.

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

9.2. При направлении работника на повышение квалификации, профессиональную подготовку и переподготовку за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, в том числе с учетом норм, определенных настоящим Договором.

9.3. Организует проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Управление по труду и занятости населения Нижегородской области.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора на общем собрании работников два раза в год.

10.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

11.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

11.3. При приеме на работу Работодатель или его представитель до подписания трудового договора обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

11.4. В случае возникновения конфликтных ситуаций стороны обязуются решать все спорные вопросы путем переговоров, стремясь к принятию компромиссных решений.

11.5. Действие Договора не может быть прекращено в одностороннем порядке.

11.6. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 22 октября 2024 года.

Проект коллективного договора утвержден на общем собрании трудового коллектива «16» августа 2024 года (протокол №2 от 16.08.2024 г.).

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной
одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия или должность	Нормативный документ	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Директор	Ст. 221 Трудового кодекса РФ	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	дежурный
2	Заместитель директора по общим вопросам		Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	дежурный
3	Заместитель директора по медицинской части		Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	дежурный
4	Юрисконсульт (отделение СКП и ЗПГПВИ, СХПЗ)		Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	дежурный
5	Специалист по охране труда		Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	дежурный
6	Начальник хозяйственного отдела	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар

		связанных с загрязнением" (п.32)		
7	Заведующий складом	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (п.49)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
8	Кладовщик		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
9	Инженер	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (п.38)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Перчатки с точечным покрытием	4 пары
			Очки защитные	до износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
10	Слесарь-сантехник 3 разряда	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

		бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (п.148)	Сапоги резиновые с защитным подноском или	1 пара
			Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
			Щиток защитный лицевой или	до износа
			Очки защитные	до износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
11	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 разряда	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (п.189)	При выполнении работ в условиях, связанных с риском возникновения электрической дуги:	
			Комплект для защиты от термических рисков электрической дуги:	
			Костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами	1 шт. на 2 года
			Куртка-накидка из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами	1 шт. на 2 года
			Куртка-рубашка из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами	1 шт. на 2 года
			Белье нательное хлопчатобумажное или	2 комплекта
			Белье нательное термостойкое	2 комплекта
			Фуфайка-свитер из термостойких материалов	1 шт. на 2 года
			Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на	1 пара

			термостойкой маслобензостойкой подошве или	
			Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве	1 пара
			Перчатки трикотажные термостойкие	4 пары
			Боты или галоши диэлектрические	дежурные
			Перчатки диэлектрические	дежурные
			Щиток защитный термостойкий	до износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
			При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги:	
			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
			Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
			Перчатки с точечным покрытием	до износа
			Боты или галоши диэлектрические	дежурные
			Перчатки диэлектрические	дежурные

			Щиток защитный лицевой или	до износа	
			Очки защитные	до износа	
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
12	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (п.135)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
			Щиток защитный лицевой или	до износа	
			Очки защитные	до износа	
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
13	Повар 4 разряда	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником		2 шт.
			Нарукавники из полимерных материалов		до износа
			Колпак или косынка		4 шт. на 2 года
14	Изготовитель пищевых полуфабрикатов 3 разряда				

		связанных с загрязнением" (п.122)	Тапочки	1 пара на 6 мес.
		Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. N 65 "О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви" (прил. 2 п. 12)	Полотенце для рук	дежурное
			Полотенце для лица	4 шт. на 2 года
15	Мойщик посуды 2 разряда	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (п.92)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	4 шт. на 2 года
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
			Нарукавники из полимерных материалов	до износа
			Фартук резиновый с нагрудником	1 шт. на 6 мес.
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
			Галоши резиновые	1 пара
		Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. N 65 "О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви" (прил. 2 п. 13)		

16	Официант 3 разряда	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (п.119) Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. N 65 "О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви" (прил. 2 п. 15)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
			Косынка	3 шт.
			Тапочки	1 пара
17	Парикмахер	Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. N 65 "О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви" (прил. 2 п. 43)	Халат хлопчатобумажный	3 шт. на 2 года
			Косынка или колпак хлопчатобумажные	3 шт. на 2 года

18	Подсобный рабочий 1 разряда	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (п.21)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
19	Водитель автомобиля 4 разряда	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (п.11)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Перчатки с точечным покрытием	12 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
20	Оператор стиральных машин 5 разряда	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.

		специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (п.115)	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
21	Швея 3 разряда	Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. N 65 "О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви" (прил. 2 п. 45)	Халат хлопчатобумажный	3 шт. на 2 года
			Косынка или колпак хлопчатобумажные	3 шт. на 2 года
22	Уборщик территорий (дворник) 1 разряда	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (п.23)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар

23	Уборщик служебных помещений 1 разряда	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (п.171)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
24	Сторож 1 разряда	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (п.163)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
25	Кастелянша 2 разряда	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.

		защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (п.48)	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
26	Дезинфектор 1 разряда	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (п.24)	Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов	до износа
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием или	6 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
			Очки защитные	до износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
27	Заведующий столовой	Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. N 65 "О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви" (прил. 2 п. 11)	Халат хлопчатобумажный	3 шт. на 2 года
			Косынка или колпак хлопчатобумажные	3 шт. на 2 года
			Тапочки	1 пара на 8 мес.
28	Оператор котельной	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.

		бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (п.56)	Костюм для защиты от повышенных температур	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
			Перчатки для защиты от повышенных температур	2 пары
			Щиток защитный лицевой или	до износа
			Очки защитные	до износа
			Перчатки для защиты от повышенных температур	2 пары
			Щиток защитный лицевой или	до износа
			Очки защитные	до износа
			Каска защитная	1 шт. на 2 года
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
29	Слесарь КИПиА 2 разряда	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (п.148)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт.
			Сапоги резиновые с защитным подноском или	1 пара
			Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
			Щиток защитный лицевой или	до износа
			Очки защитные	до износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
30	Психолог (СРО)	Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. N 65 "О	Халат хлопчатобумажный	4 шт. на 2 года

		введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви" (прил. 2 п. 1)	Косынка или колпак хлопчатобумажные	4 шт. на 2 года
31	Культурорганизатор (СРО)		Полотенце	4 шт. на 2 года
			Щетка для мытья рук	дежурная
32	Заведующий отделением (отделение СКП и ЗППВИ, СХПЗ)	Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. N 65 "О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви" (прил. 2 п. 1)	Халат хлопчатобумажный	4 шт. на 2 года
			Косынка или колпак хлопчатобумажные	4 шт. на 2 года
33	Специалист по социальной работе (отделение СКП и ЗППВИ, СХПЗ)		Полотенце	4 шт. на 2 года
			Щетка для мытья рук	дежурная
34	Заведующий отделением (СМО)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 г. N 777н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (п. 10)	Халат или костюм хлопчатобумажный	2
			Колпак или косынка хлопчатобумажная	2
			Полотенце	4 шт. на 2 года
35	Заведующий отделением (ПКО)	Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. N 65 "О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной	Щетка для мытья рук	дежурная
36	Врач-терапевт (СМО)			
37	Врач-психиатр (СМО)			

		одежды и санитарной обуви" (прил. 2 п. 1)		
38	Старшая медсестра (СМО)	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010г. №777н «ОБ утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», п.24	Халат или костюм хлопчатобумажный	2
			Колпак или косынка хлопчатобумажная	2
			Тапочки кожаные	1 пара
			Фартук хлопчатобумажный	2
39	Медицинская сестра (ПКО)	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 1.09.2010г. №777н «ОБ утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», п.22	Халат или костюм хлопчатобумажный	2
40	Фельдшер (ОО)		Колпак или косынка хлопчатобумажная	2
41	Медицинская сестра постовая (ОО)		Тапочки кожаные	1 пара на 2 года
		На наружных работах в особом, IV, III, II и I поясах зимой:		
		Куртка на утепляющей прокладке	дежурная	
42	Сиделка (ОО)	Протокол заседания СТК от 03.2022 г. №1	Халат или костюм хлопчатобумажный	1
			Колпак или косынка хлопчатобумажная	1
			Перчатки резиновые	до износа

			Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
			Тапочки кожаные	1
			Для генеральных уборок:	
			Халат или костюм хлопчатобумажный	до износа
			Колпак или косынка хлопчатобумажная	до износа
			Перчатки резиновые	до износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания	до износа
			Колпак или косынка хлопчатобумажная	2
			Тапочки кожаные	1 пара на 2 года
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

**Перечень
профессий и должностей, подлежащих бесплатной выдаче смывающих и
обезвреживающих средств защиты**

1. Уборщик служебных помещений
2. Мойщик посуды
3. Оператор стиральных машин
4. Повар
5. Изготовитель пищевых полуфабрикатов
6. Слесарь-сантехник
7. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
8. Кастелянша
9. Подсобный рабочий
10. Водитель автомобиля
11. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
12. Сиделка
13. Кладовщик

Перечень
профессий и должностей работников занятых на рабочих местах с вредными и (или)
опасными условиями труда, которым предоставляется ежегодный
дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенное рабочее время

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Класс условий труда по результатам специальной оценки условий труда	Продолжит ельность дополнител ьного отпуска (календарн ых дней)	Сокращенная продолжительность рабочей недели (часов/неделю)
1	Сиделка	3.2	7	-

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей (профессий) работников ГБУ «Навашинский ПНИ»
с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется
ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

№	Наименование должностей	Количество календарных дней
1.	Директор	5
2.	Заместитель директора по общим вопросам	5
3.	Заместитель директора по медицинской части	5
4.	Старшая медицинская сестра	5
5.	Главный бухгалтер	5