

От работодателя:

От работников:

Директор
ГБУ «Сосновский дом-интернат для
престарелых и инвалидов»

Уполномоченный представитель работников
ГБУ «Сосновский дом-интернат для
престарелых и инвалидов»



Т.В. Сидорова

ИИ

Е.А. Шамшина

«15» марта 2026 г.

«15» марта 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения
«Сосновский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

с 15.03.2026 по 14.03.2029г

Министерство демографии и развития человеческого капитала Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата «08» 04 2026 г. № 454/26-ка	
с рекомендацией	
Заместитель министра	
<i>ИИ</i> (подпись)	И.А. Шамшина (ФИО)

Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор заключён между государственным бюджетным учреждением «Сосновский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее - Учреждение), в лице директора Сидоровой Татьяны Валерьевны, действующего на основании Устава Учреждения, именуемого в дальнейшем «Работодатель», и работниками Учреждения в лице председателя Совета трудового коллектива Никитиной Евгении Александровны, в дальнейшем «Работники», совместно именуемые «Стороны».

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области, содержащими нормы трудового права.

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон, в том числе дополнительные по сравнению с действующим законодательством, по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей Сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

Любые условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, являются недействительными.

Стороны договорились:

- признавать юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и выполнять его условия;
- решать возникающие разногласия, в первую очередь, путем переговоров, делать все для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения, путем согласования.

Раздел 2. Взаимные обязательства сторон

В целях выполнения настоящего Коллективного договора, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем

Работодатель обязуется:

Осуществлять финансово-хозяйственную деятельность с целью организации эффективной работы Учреждения;

Обеспечивать работникам оплату труда, безопасные условия труда, отвечающие требованиям, правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиеническим требованиям, предоставлять льготы и гарантии, предусмотренные настоящим Коллективным договором.

Информировать работников Учреждения на производственных совещаниях о ближайших планах, перспективах, об организационных изменениях, затрагивающих интересы работников, о других вопросах финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

Руководствоваться в своей деятельности законодательством Российской Федерации, законодательством Нижегородской области, локальными актами Учреждения и иными нормативными актами, регулирующими отношения между Работником и Работодателем.

Работники обязуются:

Добросовестно и эффективно исполнять свои должностные обязанности, возложенные на них трудовыми договорами.

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

Уполномоченный представитель работников обязуется:

Содействовать эффективной работе Учреждения присущими ему методами и средствами.

Способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению должностных обязанностей работниками Учреждения.

Контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, а также выполнение обязательств по настоящему Коллективному договору.

Осуществлять защиту интересов работников перед Работодателем и представлять интересы работников в судебных органах.

Стороны договорились:

Проводить политику, направленную на повышение эффективности труда, качества предоставления социальных услуг, а также внедрение инновационных технологий, форм и методов социального обслуживания.

Раздел 3. Трудовые отношения, оплата труда.

Вопросы трудовых отношений Работников Учреждения регулируются законодательством Российской Федерации, законодательством Нижегородской области и иными нормативными актами, регуливающими трудовые отношения.

Трудовые отношения между Работником и Работодателем оформляются в письменной форме путем заключения трудового договора.

Оплата труда:

Оплата труда Работников Учреждения регулируется законодательством Российской Федерации, Нижегородской области об оплате труда работников бюджетных учреждений, локальными нормативными актами Учреждения, согласованными с Уполномоченным представителем работников, трудовыми договорами, заключенными с Работником и настоящим Коллективным договором.

Система оплаты труда в Учреждении включает в себя:

- 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.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются на основании минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, с учетом требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, сложности и объему выполняемой работы и устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым Работодателем.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работникам Учреждения, утвержденным приказом Учреждения, согласованным с Уполномоченным представителем работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и составляют 5 или 15 процентов от должностного оклада (см. Приложение 1);
- за работу в выходной и праздничный день доплата осуществляется в двойном размере должностного оклада;
- за работу в ночное время установлен минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время;
- за совмещение профессий, увеличение объема работ, замещение временно отсутствующего работника производится доплата по согласованию сторон между работодателем и работником. Надбавка за совмещение должностей не должна включаться в размер МРОТ (Постановление КС РФ от 16.12.2019 № 40-П);
- за работу в иных условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работникам Учреждения, утвержденным приказом Учреждения и согласованным с Уполномоченным представителем работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам по каждой должности (группе должностей) на основе разработанных работодателем по согласованию с Уполномоченным представителем работников критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями с учетом нагрузки.

Работникам, замещающим по совместительству штатные должности, выплаты стимулирующего характера начисляются в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей в локально-нормативном акте Учреждения, согласованного с Уполномоченным представителем работников.

В соответствии с Положением государственного бюджетного учреждения «Сосновский дом-интернат для престарелых и инвалидов» и на основании решения Балансовой комиссии Учреждения в качестве поощрения, с учетом показателей и критериев оценки эффективности

труда, работникам устанавливаются следующие виды стимулирующего характера, направленные на повышение эффективности деятельности Учреждения, посредством увеличения заинтересованности в результатах своего труда, в качественном и своевременном выполнении своих должностных обязанностей:

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплата за качество выполняемых работ;
- премиальная выплата по итогам работы за месяц;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- разовая выплата в связи с празднованием профессионального праздника (8 июня), в связи с празднованием Нового года, Рождества Христова, 23 февраля, 8 марта, Дня независимости 04 ноября.

Разовая премия к праздничным датам выплачивается исходя из финансовой возможности Учреждения. Премия не выплачивается работникам, проработавшим в Учреждении менее одного месяца. Премиальная выплата к праздникам, начисленная за счет средств приносящей доход деятельности Учреждения, выплачивается сверх МРОТ.

Выплата за стаж непрерывной работы осуществляется при наличии у Работника Учреждения стажа непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях, исчисленного в соответствии с Положением об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области утвержденному постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года №467.(с изменениями от 19.09.2019 №671)

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, установленного законодательством Российской Федерации.

В соответствии со статьей 113 ТК РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её отдельных структурных подразделений.

В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается, что за работу в выходной или нерабочий праздничный день работодатель обязуется осуществлять оплату не менее чем в двойном размере. По желанию Работника 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.

Работа в выходной и праздничный день оплачивается с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

В соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Заработная плата выплачивается 16 числа – за первую половину и 30, 31, (28,29 в феврале) - за вторую половину (окончательный расчет) каждого месяца путем перечисления денежных средств на банковский счет Работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, 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 выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Работники обязуются своевременно сообщать Работодателю об обстоятельствах, влекущих за собой изменение заработной платы.

Работникам, замещающим по совместительству штатные должности, выплаты начисляются в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей в локально-нормативном акте Учреждения, согласованного с Уполномоченным представителем работников.

Уполномоченный представитель работников обязуется:

Контролировать своевременную выплату заработной платы, причитающуюся работникам;

Принимать участие в заседаниях балансовой комиссии Учреждения;

Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию системы и формы оплаты труда.

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничения перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;

-обеспечение получения Работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

-федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;

-ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективными договорами, соглашениями;

-сроки и очередность выплаты заработной платы.

Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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 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.

Раздел 4. Социальные льготы и гарантии. Пособия и компенсации

Работодатель обязуется:

Гарантировать работникам при направлении их в служебные командировки сохранение места работы, среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Предоставлять работникам, впервые направленным на обучение или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения и успешно обучающимся в этих учреждениях, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

Вести персонифицированный учет, своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для предоставления их в Фонд пенсионного и социального страхования.

В соответствии с Указом Губернатора Нижегородской области от 10.10.2022г. № 205 в Учреждении установлены дополнительные социально-трудовые гарантии для работников – участников СВО, предусматривающие ежемесячные выплаты в размере среднемесячной заработной платы на период приостановления действия трудового договора. Данная мера распространяется на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 года.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Работодатель за счет средств Учреждения организует транспортную доставку до места работы и обратно далеко живущих работников, исходя из финансовых возможностей Учреждения.

Уполномоченный представитель работников обязуется:

- Оказывать содействие в приобретении путевок в детские оздоровительные лагеря для организации отдыха детей работников.

Стороны договорились:

Применять следующие виды награждений и поощрений работников:

- объявление благодарности
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение Благодарственным письмом, Почетной грамотой Учреждения;
- представление к награждению вышестоящими организациями;
- предоставление к другим государственным наградам Российской Федерации в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель оказывает работникам разовую материальную помощь (представляется по заявлениям работников) в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка (детей) в размере одного должностного оклада на каждого ребенка;
- на приобретение новогодних подарков детям до 14 лет или до конца обучения в средней общеобразовательной школе в размере 1500 руб.
- в связи с регистрацией брака, в размере одного должностного оклада;
- в связи с длительной болезнью работника при предъявлении подтверждающих документов, при наличии согласования с Уполномоченным представителем работников, возмещение производится в размере фактических расходов, но не более МРОТ;
- в связи с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного должностного оклада;
- в связи со смертью работника в размере трех минимальных размеров оплаты труда, но не менее МРОТ;
- в связи со смертью близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, внуки) в размере должностного оклада, но не менее МРОТ;
- в связи со стихийными бедствиями, при предоставлении подтверждающих документов, при наличии ходатайства совета трудового коллектива в размере фактических расходов, но не более МРОТ;

- в связи с юбилейными датами работников (50, 55, 60, 65, 70 лет) в размере одного должностного оклада;
- в связи с приобретением путевки на санаторно-курортное лечение в размере одного должностного оклада, но не менее МРОТ.

Раздел 5. Трудовой договор. Обеспечение занятости

Работодатель обязуется:

Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением письменного трудового договора, как на определенный срок, так и на неопределенный срок.

Заключать трудовой договор с работником, условия которого не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации.

Изменять, расторгать трудовой договор с работником лишь в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора;

Сообщать Уполномоченному представителю работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно, не позднее, чем за три месяца.

Сообщать в органы службы занятости 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.

Сокращение среднесписочной численности работников происходит в процентном соотношении:

10% и более – в течение трех месяцев;

15% и более – в течение шести месяцев;

20% и более – в течение года.

Критерии массового увольнения определяются в соответствии с отраслевыми соглашениями в т.ч. Соглашением между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов "Облсовпроф" и региональным объединением работодателей "Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей" о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2024 - 2026 годы от 29 декабря 2023 г. N 327-П/590/А-418

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

мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель обязан предложить Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

Принимать меры по квотированию рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Прием новых работников на вакантные места в штатном расписании осуществлять на основании изучения профессиональных и личных качеств претендентов, их документов, анкет, заполняемых кандидатами на вакантные должности.

Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Уполномоченный представитель работников обязуется:

Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

Представлять свое мотивированное мнение при расторжении трудовых договоров с работниками по инициативе Работодателя.

Участвовать в разработке мероприятий по обеспечению занятости и мер по социальной защите работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, либо в результате реорганизации Учреждения.

Стороны договорились:

Совместно рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности или штата.

Помимо случаев, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют:

- одинокие родители (попечители), воспитывающим детей от 14 до 16-ти лет;
- родители (опекуны, попечители), воспитывающие детей-инвалидов, в возрасте до 18 лет;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

Обеспечивать преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий работникам, уволенным по сокращению численности или штата.

Предусматривать в трудовом договоре, заключенном с работником, условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе, о неразглашении им сведений, охраняемых законом, об обработке персональных данных.

Раздел 6. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

Установить для работников Учреждения пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), нормальная продолжительность рабочего времени которой составляет 40 часов. Для медицинских сестер нормальная рабочая неделя составляет 39 часов. Для женщин, выполняющих трудовые функции в сельской местности, продолжительность рабочего времени в неделю составляет 36 часов.

При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени в организации при выполнении отдельных работ занятость сотрудников определяется графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с Уполномоченным представителем работников. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения в действие. При графике сменности сутки через трое, или два через два дня применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период в учреждении составляет один год.

Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки.

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

- 1) 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;
- 2) 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;
- 3) 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 работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- 3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпи-

демии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника.

Не допускать привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати 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 указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

При выполнении отдельных видов 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.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

В соответствии со статьей 113 ТК РФ устанавливается, что работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо 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, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только 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 работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

Предоставлять всем работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка; работникам, имеющим группу инвалидности, - 30 календарных дней, согласно графику отпусков.

Ежегодно определять очередность предоставления отпусков путем составления графика отпусков, утвержденного Работодателем по согласованию с Уполномоченным представителем работников, не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

Предоставлять преимущественное право на ежегодный оплачиваемый отпуск в летнее или любое удобное для них время:

- одиноким родителям, имеющим детей до 14 лет;
- женщинам, имеющим трех и более детей;
- работникам, при наличии у них путевок на лечение.

• в других случаях, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами.

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.

Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за особый характер работы.

В Учреждении установить следующий перечень профессий и должностей работников, которым за особый характер работы устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня: старшая медицинская сестра, заместитель директора, главный бухгалтер, бухгалтер, специалист по кадрам, заведующий складом, специалист по социальной работе, юрисконсульт.

На основании статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации, установить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней для должности санитарка, 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.

Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска сверх установленных законодательством в связи:

- со свадьбой самого Работника – 3 календарных дня;
- со свадьбой детей Работника – 1 календарный день;
- со смертью близких родственников (супруг, супруга, мать, отец, дети, сестра, брат, бабушка, дедушка) – 3 календарных дня.

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, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному

заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Вести учет рабочего времени и времени отдыха работников в соответствии с табелями учета рабочего времени.

Работники обязуются соблюдать установленные в Учреждении Правила внутреннего трудового распорядка работников Учреждения, согласованного с Уполномоченным представителем работников.

Уполномоченный представитель работников обязуется:

Предоставлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков работников Учреждения.

Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха.

Стороны договорились:

Утвердить перечень должностей и продолжительность предоставления дополнительного отпуска.

Организовывать культурно-массовые мероприятия, в том числе ежегодное празднование профессионального праздника - День социального работника, празднование юбилейных дат Учреждения.

Раздел 7. Охрана труда

Работодатель обязуется:

- Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности - сохранение жизни и здоровья работников, создание безопасных условий труда на рабочем месте в соответствии с действующим законодательством по охране труда, технике безопасности и санитарно-гигиеническому благополучию.

- Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда, а также непрерывное совершенствование системы управления охраной труда.

- Обеспечить проведение в установленные сроки инструктажей по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, а также оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве;

- Обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда.

- Обеспечить нормальный режим труда и отдыха работникам Учреждения.

- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет.

- Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

- Разрабатывать перечень мероприятий и норм по соблюдению и санитарно-эпидемиологического законодательства.

- Обеспечивать выдачу отдельным работникам, согласно утвержденному перечню (см. Приложение 2,3,4), сертифицированных спецодежды, специнвентаря, средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств, утвержденных локально-нормативными актами Учреждения, согласованными с Уполномоченным представителем работников.

- Организовывает проведение за счет средств Учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

- Осуществлять ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- Организовать проведение предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров водителя Учреждения.

- Осуществлять вызов скорой медицинской помощи для работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случаях необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

- Обеспечить наличие в Учреждении аптечки для оказания первой помощи и поддерживать ее укомплектованность.

- Работодатель освобождает от работы для прохождения диспансеризации с сохранением места работы и среднего заработка: на один рабочий день раз в три года работников, не достигших возраста сорока лет; на один рабочий день раз в год работников, достигших возраста сорока лет; на два рабочих дня раз в год работников предпенсионного возраста и пенсионеров (статья 185.1 ТК РФ). Работник освобождается от работы на основании письменного заявления работника, день (дни) освобождения от работы согласовывается с работодателем. Работники обязаны предоставить работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Работники обязуются:

Соблюдать требования охраны труда, установленные законодательством, а также инструкциями по охране труда.

Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

Проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

Уполномоченный представитель работников обязуется:

Требовать от Работодателя обеспечения безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, а также незамедлительного устранения выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

Представлять интересы работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

Вносить предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда работников.

Стороны договорились:

Проводить работу по улучшению условий труда.

Выполнять Соглашение по охране труда в ГБУ «Сосновский дом-интернат», утверждаемое ежегодно Работодателем и согласованное с Уполномоченным представителем работников.

Разрабатывать инструкции по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности.

Проводить поэтапную специальную оценку условий труда на рабочем месте.

Проводить в трудовом коллективе информационно-разъяснительную работу о реализации мероприятий в области образования, здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта, туризма, организации детского, молодежного и семейного отдыха, обеспечения жильем в Нижегородской области.

Способствовать формированию у работников культуры здорового образа жизни, совершенствование профилактических мер противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников, осуществление комплекса мер по повышению качества образования работников.

Организация и обеспечение проведения мероприятий, направленных на поддержание здоровья работников, включая прохождение диспансеризации, развитие системы добровольного медицинского страхования и информирование работников о правах в системе обязательного медицинского страхования.

Раздел 8. Обеспечение пожарной безопасности

Учреждение обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности в соответствии с требованиями законодательства:

- Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России;
- Обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования,
- Обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;
- Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;
- Доводит схемы и инструкции по эвакуации до сотрудников и получателей социальных услуг;
- Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;
- Организует и проводит в Учреждении изучение «Правил пожарной безопасности при эвакуации зданий и сооружений учреждений и организаций»;
- Готовит инструкции по хранению пожаро- и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в гаражах в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции помещений;
- Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленных на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы».

Раздел 9. Заключительные положения

Настоящий Коллективный договор заключен в письменной форме, составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Настоящий Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня его подписания Сторонами.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся в письменном виде по взаимному согласию обеих Сторон, с утверждением их на общем собрании трудового коллектива, оформляются дополнительными соглашениями к Коллективному договору и являются его неотъемлемой частью.

С настоящим Коллективным договором должны быть ознакомлены под роспись все работники Учреждения, включая вновь принятых на работу.

Текст настоящего Коллективного договора размещается на официальном сайте Учреждения.


Стороны договорились:

Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Коллективного договора в одностороннем порядке.

Приложение № 1
к коллективному договору
ГБУ «Сосновский дом-интернат
для престарелых и инвалидов»
на 2026-2028 гг.

Согласовано:

Уполномоченный представитель
работников ГБУ «Сосновский дом-
интернат
для престарелых и инвалидов»


« 15 » марта 2026
г.

Утверждаю:

Директор ГБУ «Сосновский дом-интернат
Для престарелых и инвалидов»


« 15 » марта 2026 г.

**Перечень
Должностей (профессий) работников, занятых на работах с
вредными и (или) опасными условиями труда**

№ п/п	Наименование должности	Размер выплаты (% тарифной ставки (оклада))	Основание
1	Медицинская сестра	5	Карта СУОТ № 0003 от 22.07.2025 Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ; Приказ Минтруда России от 21.11.2023 № 817н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению», ст. 147 ТК РФ
2	Санитарка	15	Карта СУОТ № 4 от 12.11.2025 Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ; Приказ Минтруда России от 21.11.2023 № 817н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной

			оценки условий труда и инструкции по ее заполнению», ст. 147 ТК РФ
3	Помощник по уходу	15	Карта СУОТ № 0001 от 22.07.2025 Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ; Приказ Минтруда России от 21.11.2023 № 817н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению», ст. 147 ТК РФ
4	Повар	15	Карта СУОТ № 0004 от 22.07.2025 Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ; Приказ Минтруда России от 21.11.2023 № 817н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению», ст. 147 ТК РФ
5	Изготовитель пищевых полуфабрикатов	15	Карта СУОТ № 0005 от 22.07.2025 Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ; Приказ Минтруда России от 21.11.2023 № 817н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению», ст. 147 ТК РФ
6	Мойщик посуды	15	Карта СУОТ № 0006 от 22.07.2025 Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ; Приказ Минтруда России от 21.11.2023 № 817н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению», ст. 147 ТК РФ

Приложение № 2
к коллективному договору
ГБУ «Сосновский дом-интернат
для престарелых и инвалидов»
на 2026-2028 гг.

Согласовано:

Уполномоченный представитель
работников ГБУ «Сосновский дом-
интернат
для престарелых и инвалидов»

Н.И. Викитина
« 15 » марта 2026
г.

Утверждаю:

Директор ГБУ «Сосновский дом-интернат
Для престарелых и инвалидов»

[Подпись]
« 15 » марта 2026 г.



**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право
на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами
индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами**

1. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания
2. Заведующий складом
3. Слесарь-электрик
4. Слесарь-сантехник
5. Водитель автомобиля
6. Сторож
7. Уборщик территорий
8. Оператор котельной
9. Повар
10. Изготовитель пищевых полуфабрикатов
11. Мойщик посуды
12. Официант
13. Парикмахер
14. Помощник по уходу
15. Врач-терапевт
16. Старшая медицинская сестра
17. Медицинская сестра
18. Санитарка
19. Уборщик служебных помещений
20. Сестра-хозяйка

№ п/п	Наименование должности	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты,	Основание	
	1	2	3	4	5	
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	П. 4030 Приложения 1 к Приказу Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года		
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара		
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар		
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.		
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года		
2	Заведующий складом	Одежда специальная защитная	Костюм (куртка, брюки) для защиты от общих производственных загрязнений (1 класс защиты)	1 шт.	П. 2.1 Приложения № 2 к Приказу Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н	
			Средства защиты ног	Тапки текстильные для защиты от общих производственных загрязнений (1 класс защиты)		1 шт.
			Средства защиты рук	Перчатки трикотажные с точечным покрытием для защиты от общих производственных загрязнений (1 класс защиты)		12 пар

3	Слесарь-электрик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	П. 4583 Приложения 1 к Приказу Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
			Каска защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
4	Слесарь-сантехник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	П. 4561 Приложения 1 к Приказу Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Костюм для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
			Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)		12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
5	Водитель автомобиля	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	П. 783 Приложения 1 к Приказу Минтруда РФ от
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	

		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	29.10.2021 № 767н
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.	
6	Сторож	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	П. 4732 Приложения 1 к Приказу Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
7	Уборщик территорий	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	П. 4933 Приложения 1 к Приказу Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	

		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
8	Оператор котельной	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	П. 3064 Приложения 1 к Приказу Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
9	Повар	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.	П. 3593 Приложения 1 к Приказу Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Одежда специальная защитная	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником для защиты от общих производственных загрязнений (1 класс защиты)	1 шт.	П.2.1 Приложения №2 к Приказу Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н
10	Изготовитель пищевых полуфабрикатов	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	П. 1321 Приложения 1 к Приказу

		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Одежда специальная для защиты от воды	Фартук с нагрудником влагозащитный (1 класс защиты)	1 шт.	П. 6.1 Приложения №2 к Приказу Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н
11	Мойщик посуды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	П. 2494 Приложения 1 к Приказу Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ, механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара	
		Одежда специальная для защиты от воды	Фартук с нагрудником влагозащитный (1 класс защиты)	1 шт.	П. 6.1 Приложения №2 к Приказу Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н
12	Официант		Костюм (куртка, брюки) для защиты от общих производственных загрязнений (1 класс защиты)	1 шт.	П. 2.1 Приложения №2

		Одежда специальная защитная	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником для защиты от общих производственных загрязнений (1 класс защиты)	1 шт.	к Приказу Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н Пп.1.1.1 п.1.1 Приложения №2 к Приказу Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Туфли текстильные для защиты от общих производственных загрязнений, с противоскользящей подошвой (1 класс защиты)	1 пара	
13	Парикмахер	Одежда специальная защитная	Костюм (куртка, брюки) для защиты от общих производственных загрязнений (1 класс защиты)	1 шт.	П. 2.1 Приложения №2 к Приказу Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н
14	Врач-терапевт	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	П. 829 Приложения 1 к Приказу Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н
			или		
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.		
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с	До износа	

			фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски		
15	Старшая медицинская сестра, медицинская сестра	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	П. 2436 Приложения 1 к Приказу Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н
			или		
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	
			Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	До износа	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	До износа	
или					
Противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) средства индивидуальной защиты органов дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской)	До износа				
16	Санитарка, помощник по уходу	Одежда специальная защитная	Костюм (куртка, брюки) для защиты от общих производственных загрязнений (1 класс защиты)	1 шт.	П.2.1 Приложение №2 Приказу

		Средства защиты ног	Обувь (тапки или сабо) для защиты от общих производственных загрязнений (1 класс защиты)	1 шт.	Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений	24 пары	
17	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	П. 4932 Приложения 1 к Приказу Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
18	Сестра-хозяйка	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	П. 4477 Приложения 1 к Приказу Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	

Приложение № 4
к коллективному договору
ГБУ «Сосновский дом-интернат
для престарелых и инвалидов»
на 2026-2028 гг.

Согласовано:

Уполномоченный представитель
работников ГБУ «Сосновский
дом-интернат
для престарелых и инвалидов»

И.А. Николаева
«15» марта 2026 г.

Утверждаю:

Директор ГБУ «Сосновский дом-интернат
Для престарелых и инвалидов»

И.А. Николаева
«15» марта 2026 г.



**Нормы выдачи смывающих и дерматологических СИЗ работникам
ГБУ «Сосновский дом-интернат для престарелых и инвалидов»**

Должности работников, предусматривающие выдачу смывающих и дерматологических СИЗ	Наименование смывающих и дерматологических СИЗ	Количество, в месяц
Единые типовые нормы дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств Приказ Минтруда и соцзащиты РФ №767н от 29.10.2021г.		
Врач-терапевт	Средства гидрофобного действия	100 мл.
	Дерматологические средства регенерирующего действия	100 мл.
Старшая медицинская сестра, медицинская сестра	Средства гидрофобного действия	100 мл.
	Дерматологические средства регенерирующего действия	100 мл.
Сестра-хозяйка, санитарка, помощник по уходу, парикмахер	Средства гидрофобного действия	100 мл.
	Дерматологические средства регенерирующего действия	100 мл.
Повар, изготовитель пищевых	Средства для очищения неустойчивых загрязнений	250 мл.

полуфабрикатов, мойщик посуды, официант, заведующий складом	Дерматологические средства регенерирующего действия	100 мл.
	Дезинфицирующие средства	100 мл.
Водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, уборщик территорий	Противогрибковые средства для ног	100 мл.
	Средства для очищения неустойчивых загрязнений	250 мл.
	Дерматологические средства регенерирующего действия	100 мл.
Оператор котельной, культорганизатор	Средства для очищения неустойчивых загрязнений	250 мл.
Уборщик служебных помещений	Средства гидрофобного действия	100 мл.
	Дерматологические средства регенерирующего действия	100 мл.

В соответствии с п.37 Приказа министерства труда и социальной защиты от 29 октября 2021г. № 766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»: на работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства. В этом случае работодатель обеспечивает из постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях. Внесение отметки о выдаче на данных условиях указанных смывающих средств в личную карточку учета выдачи СИЗ не требуется.