

государственное бюджетное стационарное учреждение социального обслуживания
Калининградской области
«Советский психоневрологический интернат»

(ГБСУСО КО «Советский психоневрологический интернат»)

238750, РФ, Калининградская область, г. Советск, Кутузова ул., 6 «А», тел. (40161) 3-69-00
Факс (840161) 3-69-00, e-mail: spni529@mail.ru: https:// spni529.ru
ОКПО 32760868, ОГРН 1023902005203, ИНН 3911001004, КПП 391101001

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2021 - 2024 гг.

Коллективный договор принят
на заседании комиссии по ведению
коллективных переговоров, подготовке
проекта, заключению и организации
контроля за выполнением коллективного
договора протокол

№ 04 от «20» августа 2021 г.

Министерство социальной политики
Калининградской области
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 02.33.10.08.
91000.91800.08166

«23» августа 2021 г.

Иван И.П. Черкайно
Подпись Ф.И.О.

От работодателя:
Директор ГБСУСО КО
«Советский психоневрологический
интернат»



С.Н. Жирова
2021 г.

От работников:
Председатель Совета органа общественной
самодельтельности ГБСУСО КО
«Советский психоневрологический
интернат»

А.И. Стрельцова
«20» августа 2021 г.

г. Советск

Содержание

1.	Общие положения	3
2.	Трудовой договор. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	4
3.	Оплата труда: система, формы и размеры	11
4.	Рабочее время и время отдыха	15
5.	Гарантии и компенсации	21
6.	Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	25
7.	Охрана труда	26
8.	Заключительные положения	30
Приложения:		
Приложение № 1	Правила внутреннего трудового распорядка	32
Приложение № 2	Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днем, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	71
Приложение № 3	Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дающих право на предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска	73
Приложение № 4	Перечень профессий и должностей, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам	74
Приложение № 5	Перечень профессий и должностей, дающих право на выдачу средств индивидуальной защиты	76
Приложение № 6	Перечень профессий и должностей, дающих право на получение смывающих и обезвреживающих средств	90

Приложение № 7	Режим работы структурных подразделений ГБСУСО «Советский психоневрологический интернат»	101
Приложение № 8	Перечень ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков	103

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном стационарном учреждении социального обслуживания Калининградской области «Советский психоневрологический интернат» (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- Работодатель в лице директора Учреждения – Жировой Светланы Николаевны;
- Работники в лице председателя Совета органа общественной самодеятельности (далее – Совет ООС) - Стрельцовой Анны Ивановны.

1.3. Предметом настоящего Коллективного 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. Правовую основу настоящего Коллективного договора составляют общепризнанные принципы и нормы международного права, международные договоры РФ, Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ (далее - ТК РФ), иные федеральные законы и законы Калининградской области, содержащие нормы трудового права, Указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти Калининградской области, а также соглашения, устанавливающие общие принципы регулирования социально-трудовых отношений, общие условия оплаты труда, компенсации и льготы работникам.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения;
 - при смене формы собственности Учреждения в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
 - при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения
- в течение всего срока реорганизации;
- при ликвидации учреждения - в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. Настоящий коллективный договор заключается на три года, вступает в силу и действует с 23 августа 2021г. по 23 августа 2024г. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.7. Положения настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

2. Трудовой договор (эффективный контракт).

Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.

2.1. Основанием возникновения трудовых отношений между Работником и Работодателем является заключение трудового договора (эффективного контракта).

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора (эффективного контракта) передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

Получение Работником экземпляра трудового договора (эффективного контракта) подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора (эффективного контракта) хранящемся у Работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.3. Содержание трудового договора (эффективного контракта) порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.4. В трудовом договоре (эффективном контракте) указываются сведения о сторонах, обязательные и дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника (ст. 57 ТК РФ):

- фамилия, имя, отчество Работника и наименование Работодателя, заключивших Трудовой договор (эффективный контракт);
- сведения о документах, удостоверяющих личность Работника;
- идентификационный номер налогоплательщика (для Работодателя);
- сведения о представителе Работодателя, подписавшем Трудовой договор (эффективный контракт), и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора (эффективного контракта);
- место работы;
- трудовая функция работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (разъездной, другой характер работы);
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя.

2.5. Трудовой договор (эффективный контракт) с Работником заключается:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ, с обязательным указанием причин его заключения.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре (эффективном контракте) не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.6. Трудовой договор (эффективный контракт) вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то Работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если Работник не приступил к работе в день начала работы, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает Работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования (ст. 61 ТК РФ).

2.7. Трудовой договор (эффективный контракт), не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор (эффективный контракт) в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.8. При заключении трудового договора (эффективного контракта) лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1. ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ, об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (ст. 65 ТК РФ);

- заключение о прохождении предварительного медицинского осмотра для работы в психоневрологическом интернате.

2.9. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (ст. 65 ТК РФ).

2.10. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора (эффективного контракта) лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 66.1 ТК РФ).

2.11 Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта). Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (эффективного контракта).

Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

2.12. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.13. При заключении трудового договора (эффективного контракта) в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ст. 70 ТК РФ).

2.14. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного договора), в том числе перевод на другую работу, допускается по соглашению сторон.

Дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) заключается в письменной форме и является неотъемлемой частью заключенного между Работником и Работодателем трудового договора (эффективного контракта) (ст. 72 ТК РФ).

2.15. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия Работника.

Не требует согласия Работника перемещение его у того же Работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72.1 ТК РФ).

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, - до выхода этого работника на работу (ст. 72.2 ТК РФ).

2.16. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенных сторонами трудового договора (эффективного контракта), не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции Работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (эффективного договора), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

Если Работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной Работы или отказе Работника от предложенной работы трудовой договор (эффективный контракт) прекращается (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ).

2.17. Трудовым договором (эффективным контрактом) или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником

трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения Работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения Работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет" (ст. 312.1 ТК РФ).

2.18. Взаимодействие дистанционного Работника и Работодателя осуществляется путем обмена электронными документами с использованием электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Совета ООС, трудовым договором (эффективным контрактом), дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения Работником и (или) Работодателем документов в электронном виде (ст. 312.3 ТК РФ).

2.19. В случае производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, 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 временно переведен по инициативе Работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод Работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления (ст. 312.9 ТК РФ).

Согласие Работника на такой перевод не требуется. При этом Работодатель обеспечивает Работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе Работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному Работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному Работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

При необходимости Работодатель проводит обучение Работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных Работодателем (ст. 312.9 ТК РФ).

2.20. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);

2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе Работника (ст. 80 ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (ст.ст. 71, 81 ТК РФ);

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

6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК РФ);

7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая ст.74 ТК РФ);

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 (часть 3 и 4 ст. 73 ТК РФ);

9) отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (часть первая ст. 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84 ТК РФ).

2.21. Трудовой договор (эффективный контракт) может быть расторгнут Работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации (п.2 ст. 81 ТК РФ).

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель в письменной форме уведомляет об этом Совет ООС 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.

Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5 части 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

Уведомление Совета ООС в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.22. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата

работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст. 178 ТК РФ).

2.23. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается Работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом 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 отсутствием у Работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);

- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ);

- неизбранием на должность (п. 3, ст. 83 ТК РФ).

2.24. 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;

- повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (часть 1 статьи 179 ТК РФ);

- работникам, имеющим более длительный стаж работы в данном учреждении;

- работникам, имеющим почетные звания, удостоенным ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

- работникам, применяющим инновационные методы работы;

- работникам, совмещающим работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- работникам предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста) (часть 2 статьи 179 ТК РФ);

- одиноким матерям (отцам), воспитывающим детей в возрасте до 18 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов;
- молодым специалистам, имеющих трудовой стаж менее одного года;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества.

2.25. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя.

С приказом Работодателя о прекращении трудового договора (эффективного контракта) Работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора (эффективного контракта) невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора (эффективного контракта) является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора (эффективного контракта) Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66 ТК РФ) у Работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст. 84.1 ТК РФ).

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у Работодателя невозможно в связи с отсутствием Работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом (ст.84.1 ТК РФ).

3. Оплата труда: система, формы и размеры

3.1. Работнику в качестве вознаграждения за труд выплачивается заработная плата. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда и зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (ст. 129 ТК РФ).

3.2. Система оплаты труда Работников установлена в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области, настоящим Коллективным договором, Положением об оплате труда работников ГБУСО СО КО «Советский психоневрологический интернат» (далее – Положение об оплате труда), принятым с учетом мнения Совета ООС и включает в себя:

- установленные размеры минимальных окладов (должностных окладов);
- повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.3. Система оплаты труда Работников устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 135 ТК РФ), мнения объединений работодателей и Совета ООС (ст. 144 ТК РФ).

3.4. Составляющими заработной платы Работников являются минимальный оклад (должностной оклад), устанавливаемый в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества, условий выполняемой работы по профессиональным квалификационным группам и закрепляемый в штатном расписании Учреждения, выплаты в виде повышающих коэффициентов к окладу, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.5. Перечни компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 04.09.2017 г. № 509 «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области».

К видам выплат компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу с иными особыми условиями труда работникам, непосредственно обслуживающим и работающим с контингентом данных Учреждений;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- оплата сверхурочной работы;

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются в трудовом договоре.

3.6. Оплата труда Работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента от оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.7. Установленные Работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки рабочих мест в порядке, установленном федеральным законом.

3.8. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации Работнику не устанавливаются.

3.9. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, оплата сверхурочной работы, оплата труда в выходные и праздничные дни, в ночное время производится в порядке и на условиях, установленных ТК РФ (ст. 150-154 ТК РФ), а также приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 04.09.2017 г. № 509 «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области».

3.10. К стимулирующим выплатам, являющимся составной частью заработной платы, относятся следующие доплаты и надбавки стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.11. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы (далее – КУ ПКГ). Максимальным размером указанная выплата не ограничена.

3.12. Стимулирующие выплаты осуществляются с учетом достижений конкретных показателей качества и количества оказываемых социальных услуг. Условия, порядок и критерии стимулирующих выплат устанавливаются в Положении об оплате труда и Положении о премировании. Решение о размерах стимулирующих выплат Работникам принимает Комиссия по оценке эффективности и результативности деятельности работников (далее – Комиссия) на основании протокола.

При увольнении Работника до окончания расчетного периода стимулирующие выплаты осуществляются за фактически отработанное время на основании решения Комиссии.

3.13. Доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок, но не более одного года решением Комиссии в отчетном периоде, приказом директора Учреждения.

Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе.

Все выплаты стимулирующего характера выплачиваются Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3.14. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера определяются трудовыми договорами в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области, Уставом Учреждения.

3.15. Директору Учреждения стимулирующие выплаты устанавливаются решением Министерства социальной политики с учетом выполнения установленных целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителей государственного Учреждения.

3.16. Выплата заработной платы в Учреждении производится исключительно в денежной форме в валюте РФ (в рублях).

3.17. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть

ниже размера минимальной заработной платы, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области.

3.18. При выплате заработной платы бухгалтерия Учреждения извещает в письменной форме (в форме расчетного листка) каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; 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, о размерах и обоснованиях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.19. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, путем перечисления через банк на карточки Работников, с обязательной выдачей расчетного листка. Днями выплаты заработной платы являются: 21 числа текущего месяца – за первую половину отработанного месяца и 6 числа следующего месяца – за вторую половину отработанного месяца. В декабре месяце заработная плата за вторую половину месяца выплачивается до 31 декабря.

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими праздничными днями выплаты производятся накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Выплата заработной платы директору Учреждения производится одновременно со всеми Работниками.

3.20. Работодатель обязуется выплатить Работнику за первую половину месяца фактически заработанную сумму пропорционально отработанному времени.

Фактически отработанное время определяется на основании Табеля учета рабочего времени, предъявляемого в бухгалтерию два раза в месяц – за первую половину месяца и за вторую.

В состав заработной платы за первую половину месяца включается минимальный оклад (должностной оклад), надбавки и доплаты, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом.

По окончании месяца Работнику производятся все начисления, в т.ч. и выплаты компенсационного характера (доплата за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выплаты стимулирующего характера, премии по итогам работы).

Удержание у Работника исчисленной по окончании месяца НДФЛ производится из доходов только при фактической выплате после окончания месяца, за который эта сумма налога была начислена.

3.21. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ч. 3 ст. 136 ТК РФ).

3.22. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в Учреждении, надбавки выплачиваются и по совмещаемым должностям в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о премировании.

3.23. Условия получения Работником вознаграждения за труд должны быть изложены в трудовом договоре (эффективном договоре) и не могут допускать двойного толкования Работником и Работодателем. В трудовой договор (эффективный контракт) в

качестве обязательных включаются меры социальной поддержки Работника, показатели и критерии оценки эффективности деятельности Работника для назначения повышающих коэффициентов к должностному окладу, выплат стимулирующего характера, в зависимости от результатов его труда и качества предоставления социальных услуг, размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

3.24. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора (эффективного контракта), и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.25. «Положение об оплате труда работников ГБУСО КО «Советский психоневрологический интернат» и «Положение о премировании работников ГБУСО КО «Советский психоневрологический интернат» являются отдельными локальными нормативными актами Учреждения (ст.144 раздела VI «Оплата и нормирование труда» Трудового кодекса РФ). Изменение или замена настоящих Положений не требует внесения изменений в Коллективный договор ГБУСО КО «Советский психоневрологический интернат» на 2021-2024 г.г.

3.26. Удержания из заработной платы Работника производится только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.27. За задержку выплаты Работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда ответственность несет Работодатель в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время, время отдыха Работников регулируется нормами трудового законодательства, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение № 1), условиями трудового договора (эффективного контракта), должностными инструкциями Работников.

4.2. Для Работников Учреждения, за исключением Работников, указанных в п. 4.3 настоящего Договора, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.3. Режим работы структурных подразделений Учреждения осуществляется в соответствии с Приложением № 2 к коллективному договору

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для Работников Учреждения:

- в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- 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 (ст. 92 ТК РФ);
- замещающих должности медицинских работников - 36 часов в неделю;
- замещающих должности педагогических работников – 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом) на основании отраслевого

(регионального) соглашения и настоящего коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.5. По соглашению между Работником и Работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполный рабочий день (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя). Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя обязательно устанавливаются 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 работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.6. Продолжительность ежедневной работы в Учреждении не может превышать:

- для Работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

- для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы устанавливается в соответствии с ч.ч. 2 и 3 ст. 94 ТК РФ.

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

Учитывая непрерывный характер работы Учреждения, отсутствие возможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха (ст. 95 ТК РФ) или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. (ст. 152 ТК РФ).

4.8. В случаях, когда по условиям работы, в Учреждении при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца (ст. 104 ТК РФ).

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 (ст.104 ТК РФ).

4.9. Привлечение Работников к сверхурочной работе допускается исключительно в случаях и порядке, предусмотренном ст. 99 ТК РФ. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Работодатель и руководители структурных подразделений Учреждения обязаны обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

4.10. По распоряжению Работодателя при необходимости отдельные Работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается и закрепляется в приложении к настоящему Коллективному договору (Приложение № 3).

4.11. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется Работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Для Работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и приема пищи обеспечивается непосредственно в рабочее время (ст. 108 ТК РФ).

4.12 Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха Работников Учреждения не может быть менее 42 часов (ст.110 ТК РФ). Работникам Учреждения предоставляются два выходных дня (еженедельный непрерывный отдых) в неделю: суббота и воскресенье.

4.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение Работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению директора Учреждения, с письменного согласия Работников, с учетом мнения Совета ООС и только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения (ст.113 ТК РФ).

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 (ст.113 ТК РФ).

4.14. В случае производственной аварии, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь

или нормальные жизненные условия всего населения или его части, в соответствии с постановлениями Правительства Российской Федерации и Калининградской области, приказами Министерства социальной политики Калининградской области в Учреждении может вводиться особый сменный режим рабочего времени с количеством дней в смену не менее 14 дней.

С введением особого сменного режима исключается ежедневное возвращение Работников действующей смены к месту постоянного проживания, вводится суммированный учет ежедневного и еженедельного рабочего времени, времени отдыха.

Работодатель в период особого сменного режима рабочего времени организует проживание и питание работников действующей смены непосредственно в учреждении.

4.15. Работнику Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка (ст.114 ТК РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен по заявлению Работника, перечень которых установлен ч. 3 ст. 122 ТК РФ.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в Учреждении (ст.123 ТК РФ).

4.16. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам Учреждения продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), инвалидам продолжительностью 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 11.06.2021) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), Работникам в возрасте до восемнадцати лет продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

4.17. Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Совета ООС не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.372 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству Работник не отработал шести месяцев, то отпуск ему предоставляется авансом (ст.286 ТК РФ).

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262.2 ТК РФ).

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

4.18. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска производится в случаях и порядке предусмотренных статьями 124 ТК РФ.

4.19. 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 (ст.125 ТК РФ).

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам, Работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст.126 ТК РФ).

Запрещается непредставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

4.20. Отзыв Работника из отпуска производится 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 (ст. 125 ТК РФ).

4.21. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в порядке и на условиях, установленных ст. 117 ТК РФ;

- Работникам с ненормированным рабочим днем, в порядке и на условиях, установленных ст. 119 ТК РФ, постановлением Правительства Калининградской области от 18 сентября 2015 г. № 546 «Об установлении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Калининградской области и признании утратившим силу постановления администрации Калининградской области от 21 марта 2005 года № 132» (приложение № 3);

4.22. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и Коллективного договора, а также письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного

оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй статьи 117 ТК РФ, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и Коллективным договором (ч. 4 ст.117 ТК РФ).

4.23. Перечень должностей Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дающих право на предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, является неотъемлемой частью Коллективного договора (Приложение № 4).

4.24. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ).

4.25. Работнику Учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, 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, органов принудительного исполнения, 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;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- 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, 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 (ст.263 ТК РФ).

5. Гарантии и компенсации

5.1. Под гарантиями трудовых прав Работников Учреждения следует понимать средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных им прав в области социально-трудовых отношений.

5.2. Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения Работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

5.3. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при расторжении трудового договора;
- 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;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций (за исключением исполнения государственных или общественных обязанностей) соответствующие выплаты производятся за счет средств Учреждения.

5.4. Служебной командировкой является поездка Работника по распоряжению Работодателя на срок двое и более суток для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Служебные поездки Работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются (ст.166 ТК РФ).

При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 168 ТК РФ).

5.5. Работодатель обязан освобождать Работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время (обязанности присяжных заседателей, членов избирательных комиссий, доноров и другие) (ст. 170 ТК РФ).

5.6. Гарантии и компенсации Работникам Учреждения, совмещающим работу с получением образования, предоставляются в порядке, на условиях и в объеме, установленных главой 26 ТК РФ.

5.7. Гарантии и компенсации Работникам Учреждения, связанные с расторжением трудового договора предоставляются в соответствии с главой 27 ТК РФ и включают:

- выходное пособие;

- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников;

- предложение другой имеющейся работы;

- персональное предупреждение об увольнении;

- гарантии директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру.

5.7.1. Выходное пособие Работникам выплачивается в размере:

а) среднего месячного заработка (с сохранением среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия):

- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников Учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ);

б) двухнедельного среднего заработка выплачивается Работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

5.7.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ:

- директор Учреждения, не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата Работников в письменной форме извещает об этом Совет ООС, в случае, если решение о сокращении численности или штата Учреждения может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

- директор Учреждения обязан предложить Работнику другую имеющуюся вакантную должность в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ;

- о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- 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;

- 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;
- повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (часть 1 статьи 179 ТК РФ);
- работникам, имеющим более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работникам, имеющим почетные звания, удостоенным ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работникам, применяющим инновационные методы работы;
- работникам, совмещающим работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работникам предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста) (часть 2 статьи 179 ТК РФ);
- одиноким матерям (отцам), воспитывающим детей в возрасте до 18 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж мене одного года;
- Инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества.

При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5.7.3. При принятии решения о ликвидации Учреждения:

- директор Учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом представителю Совета ООС;

- о предстоящей ликвидации 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.

5.7.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

5.7.5. Выплата Работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения Работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 192 ТК РФ), или прекращения трудовых договоров с Работниками по установленным ТК РФ, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением Работниками виновных действий (бездействия) не предусматривается.

5.7.6. При принятии решения о ликвидации Учреждения либо сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников Учреждения может привести к массовому увольнению Работников, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.7.7. При введении режима неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке деятельности Учреждения Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

5.8. Работникам предоставляются другие гарантии и компенсации в порядке и на условиях, установленных главой 28 ТК РФ:

- при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу (ст. 182 ТК РФ);
- при временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ);
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании (ст. 184 ТК РФ);
- при направлении на медицинский осмотр (ст. 185 ТК РФ);
- при прохождении диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ);
- в случае сдачи крови и её компонентов (ст. 186 ТК РФ);
- при направлении на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации (ст. 187 ТК РФ);
- при использовании личного имущества работника (ст. 188 ТК РФ).

5.9. Исключения из общих норм, регулирующих трудовые и правовые отношения и частично ограничивающих применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающих дополнительные правила, устанавливаются для следующих категорий Работников:

- женщин и лиц с семейными обязанностями в соответствии с главой 41 ТК РФ;
- работников в возрасте до восемнадцати лет в соответствии с главой 42 ТК РФ;
- лиц, работающих по совместительству в соответствии с главой 44 ТК РФ;
- работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев в

соответствии с главой 45 ТК РФ;

- работников транспорта в соответствии с главой 51 ТК РФ.

6. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

6.1. Работники Учреждения должны отвечать требованиям соответствующих квалификаций и профессиональных стандартов.

Под квалификацией работника понимается уровень его знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы в сфере социального обслуживания.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой Работнику для осуществления профессиональной деятельности, в т.ч. выполнения определенной трудовой функции (ст. 195.1 ТК РФ).

6.2. Профессиональные стандарты Работников по различным должностям, профессиям и специальностям должны соответствовать параметрам, установленным федеральными органами исполнительной власти.

6.3. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для нужд Учреждения определяет Работодатель.

6.4. Подготовка Работников и дополнительное профессиональное образование Работников осуществляются Работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовыми договорами с Работниками (ст. 196 ТК РФ).

6.5. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Совета ООС и по согласованию с Министерством социальной политики Калининградской области на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

6.6. 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 (ст. 196 ТК РФ).

6.7. Работникам, проходящим подготовку, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, приказами Работодателя, трудовым договором (эффективным контрактом).

6.8. Право Работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между Работником и Работодателем.

6.9. Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с Работником Учреждения ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы. Ученический договор с Работником Учреждения является дополнительным к трудовому договору (ст. 198 ТК РФ).

6.9.1. Срок, форма, содержание, действие ученического договора устанавливаются в порядке, определенном ТК РФ.

6.9.2. Ученичество организуется в форме индивидуального обучения.

6.9.3. На учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда.

6.9.4. Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с Работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

6.9.5. В случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию Работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные Работодателем расходы в связи с ученичеством.

7. Охрана труда

7.1. Под охраной труда в Учреждении следует понимать систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающую в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

7.2. Правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности устанавливаются государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в Федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, законах и иных нормативных правовых актах Калининградской области.

7.3. Безопасные условия и охрану труда в Учреждении обеспечивает Работодатель в соответствии с обязанностями, закрепленными в ТК РФ (ст. 212 ТК РФ), в иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, а также в настоящем коллективном договоре.

7.4. Работники Учреждения проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры (часть четвертая статьи 210 ТК РФ, приказ Минздрава России от 28.01.2021 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»). Перечень профессий и должностей, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам (Приложение № 5).

Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры для определения пригодности этих Работников для выполнения поручаемой работы, предупреждения профессиональных заболеваний, охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные Работники проходят внеочередные медицинские осмотры (ст. 213 ТК РФ).

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных

производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять (ст. 213 ТК РФ).

Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными проходить медицинские осмотры в соответствии ТК РФ, сохраняется средний заработок по месту работы.

7.5. Работа в Учреждении отнесена к работам, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, связи с чем всем Работникам Учреждения, лицам, трудоустраивающимся в Учреждение, проводятся профилактические прививки в рамках национального календаря профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемиологическим показаниям. Отказ от проведения профилактических прививок Работником, лицом, трудоустраивающимся в Учреждение, может служить основанием для отказа в приеме граждан на работу или отстранения работника от работы (Федеральный закон от 17.09.1998 г. № 157-ФЗ (ред. от 11.06.2021 г.) «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»).

7.6. Водители транспортных средств проходят предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры в целях выявления признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, состояний и заболеваний, препятствующих выполнению трудовых обязанностей, в том числе алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и остаточных явлений такого опьянения.

Предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры проводятся по договору медицинскими работниками, при наличии лицензии на осуществление медицинской деятельности, предусматривающей выполнение работ (услуг) по медицинским осмотрам (предрейсовым, послерейсовым).

7.7. Организация совместных действий Работодателя и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, а также организация проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование Работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда осуществляется Комиссией по охране труда. Уполномоченному члену комиссии по охране труда для выполнения своих обязанностей по охране труда предоставляется два часа в неделю с сохранением среднего заработка (ст. 218 ТК РФ, Приказ Минтруда России от 24.06.2014 N 412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда» (Зарегистрировано в Минюсте России 28.07.2014 N 33294).

7.8. Работники Учреждения обязаны соблюдать требования охраны труда (ст. 214 ТК РФ) и имеют право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда (ст. 219 ТК РФ).

7.9. Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ).

7.10. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ, Федеральный закон № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»). Условия труда работников характеризуются по

итогах проведенной специальной оценки условий труда (далее - СОУТ) как допустимые: класс 2.

7.11. В случае, причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.12. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение № 6), а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, утвержденными Правительством Российской Федерации (Приложение № 7) (ст. 221 ТК РФ).

Работодатель за счет своих средств в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст. 221 ТК РФ).

7.13. На работах с вредными условиями труда Работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты (ст. 222 ТК РФ).

7.14. В целях санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения Работников в соответствии с требованиями охраны труда Работодателем оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, места для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, места для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи (ст.223 ТК РФ).

7.15. Перевозка в медицинские организации или к месту жительства Работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по медицинским показаниям производится транспортными средствами Работодателя либо за его счет (ст.223 ТК РФ).

7.16. Все работники Учреждения, в том числе директор Учреждения, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в установленном порядке (ст. 225 ТК РФ, ГОСТ 12.0.004-2015 «Организация обучения безопасности труда», Постановление Минтруда РФ Минобразования РФ от 13.01.2003 г. № 1/29 (ред. от 30.11.2016)).

7.17. Для всех поступающих на работу лиц, а также для Работников, переводимых на другую работу, Работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы (ст.225 ТК РФ).

7.18. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждении осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы бюджетных ассигнований, выделенных Учреждению на финансовый год (ст.226 ТК).

Перечень ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков утверждается приказом директора Учреждения (Приложение №8).

7.19. Расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с Работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению Работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем либо совершаемых в его интересах (ст.227 ТК РФ).

7.20. Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление, поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности, либо смерть пострадавших, если указанные события произошли при обстоятельствах указанных в ст. 227 ТК РФ, а также, если они произошли с лицами, привлеченными в установленном порядке к участию в работах по предотвращению катастрофы, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств, либо в работах по ликвидации их последствий.

7.21. Работодатель (его представитель) при несчастном случае обязан произвести действия, указанные в ст. 228.1 ТК РФ «Порядок извещения о несчастных случаях».

При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом направить в течение суток извещение по установленной форме уполномоченным органам и лицам.

7.22. Для расследования несчастного случая Работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек (ст.229 ТК РФ).

В состав комиссии включаются специалист по охране труда, представители структурных подразделений Учреждения, представители Совета ООС, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет Работодатель (его представитель).

7.23. Сроки, порядок проведения, оформления материалов расследования несчастных случаев, их регистрации и учет, а также рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев устанавливаются ст.ст. 229.1-231 ТК РФ.

7.24. Работодатель обеспечивает своевременную выплату работникам пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем при осуществлении ими трудовой деятельности в Учреждении, основания и порядок выплаты которого устанавливаются нормативными актами РФ.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящий коллективный договор заключается на три года, вступает в силу и действует с 23 августа 2021г. по 23 августа 2024г. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

8.2. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Учреждения, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

8.3. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования или типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

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

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

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

8.7. При ликвидации Учреждения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

8.8. От имени Работников их интересы во взаимоотношениях с работодателем по социально-трудовым отношениям представляет председатель Совета органа общественной самодеятельности.

8.9. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

8.10. В течение срока действия настоящего коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, настоящим коллективным договором для его заключения.

В этих целях осуществляются следующие процедуры:

- инициируется процесс коллективных переговоров;
- формируется комиссия по ведению коллективных переговоров;
- вырабатывается регламент работы комиссии по ведению коллективных переговоров (последовательность обсуждения вопросов, порядок обсуждения и принятия решения);

- принимается решение о необходимости обсуждения изменений и дополнений в коллективный договор в структурных подразделениях Учреждения,

- коллективный договор, изменения и дополнения к нему принимаются комиссией по разработке проекта коллективного договора.

Незначительные дополнения и (или) изменения могут быть внесены по согласованию между представителями Сторон без переговоров.

8.11. Изменения и дополнения в коллективный договор оформляются дополнительным Соглашением, являющимся неотъемлемой частью настоящего Договора.

8.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются Сторонами.

8.13. Разрешение разногласий по выполнению настоящего коллективного договора осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и Калининградской области. Для урегулирования разногласий в ходе исполнения настоящего коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры.

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

8.15. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Учреждения.

8.16. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него настоящим коллективным договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.


8.17. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.


8.18. Подписанный сторонами настоящий коллективный договор с приложениями директор Учреждения в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в Министерство социальной политики Калининградской области.

8.19. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Совет органа общественной самодеятельности обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать их реализации.

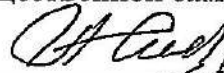
8.20. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим коллективным договором.

**Представитель Работодателя:
Директор**


С.Н. Жигова



**Представитель Работников:
Председатель Совета органа
общественной самодеятельности**


А.И. Стрельцова

Согласовано
Председатель Совета органа
общественной самодеятельности

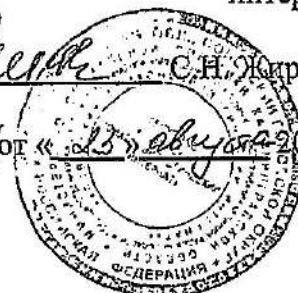
Утверждаю
директор ГБУСО КО
«Советский психоневрологический
интернат»


А.И.Стрельцова


С.Н.Журова

«23» 08 2021 г.

Приказ № 199/от «23» августа 2021 г.



П Р А В И Л А

внутреннего трудового распорядка работников государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Калининградской области «Советский психоневрологический интернат»

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) являются локальным нормативным актом государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Калининградской области «Советский психоневрологический интернат» (далее - Учреждение) и регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) и иными федеральными законами порядок приема, перевода и увольнения, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и наказания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

1.2. В настоящих Правилах используются следующие понятия:

- Работодатель - государственное бюджетное стационарно учреждение социального обслуживания Калининградской области «Советский психоневрологический интернат» (далее - Учреждение), права и обязанности которого в трудовых отношениях осуществляет Директор;

- Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора (эффективного контракта) и на иных основаниях, предусмотренных ТК РФ;

- Трудовой договор - соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем Работодателя,

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного Работодателя;

- Стороны трудового договора - Работодатель и Работник;
- Дисциплина труда - обязательное для всех Работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, приказами директора Учреждения, трудовым договором (эффективным контрактом).

1.3. Правила утверждаются директором Учреждения с учетом мнения Совета органа общественной самодеятельности (далее – Совета ООС). Изменения и дополнения к Правилам разрабатываются и утверждаются Директором с учетом мнения Совета ООС.

1.4. Работодатель в лице директора Учреждения обязан в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, приказами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения Работниками дисциплины труда, своих трудовых обязанностей.

1.5. Правила обязательны для всех Работников Учреждения. Выполнение Работниками Правил должно способствовать укреплению трудовой дисциплины, улучшению организации труда, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы, эффективности деятельности Учреждения.

2. Порядок заключения трудового договора (эффективного контракта) с Работниками

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора (эффективного контракта).

2.2. При заключении трудового договора (эффективного контракта) лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1. ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ, об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (ст. 65 ТК РФ);
- заключение о прохождении предварительного медицинского осмотра для работы в психоневрологическом интернате.

Заключение трудового договора (эффективного контракта) без предъявления указанных документов не производится.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ст. 65 ТК РФ).

2.3. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (ст. 65 ТК РФ).

2.4. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация (ст. 66.1 ТК РФ).

2.5. В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.6. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого Работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (ст. 66 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора (ст. 66.1 ТК РФ).

2.8 Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта). Содержание приказа

Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (эффективного контракта).

Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

2.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.10. При заключении трудового договора (эффективного контракта) в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ст. 70 ТК РФ). В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания. В случаях, когда Работник фактически допускается 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.

2.11. 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 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 ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором (ст. 70 ТК РФ).

2.12. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.13. Трудовой договор (эффективный контракт) с Работником может заключаться:

- на неопределенный срок;

- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

2.14. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.15. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.16. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и Работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.17. При заключении трудового договора (эффективного контракта) физическое лицо, вступающее в трудовые отношения с Работодателем должно пройти обязательный предварительный медицинский осмотр (ст. 69 ТК РФ).

2.18. При заключении трудового договора (эффективного контракта) с Работником, с которым Работодатель заключает письменный договор о полной индивидуальной материальной ответственности, в трудовом договоре (эффективном контракте) должно быть предусмотрено соответствующее условие.

2.19. Перед началом работы (началом непосредственного исполнения Работником обязанностей, предусмотренных заключенным трудовым договором (эффективным контрактом) Директор (уполномоченное им лицо) проводит первичный инструктаж на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда.

2.20. Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, первичный инструктаж на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи при несчастных случаях, к работе не допускается.

3. Изменение трудового договора (эффективного контракта)

3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.2. Перевод Работника на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции Работника и (или) структурного подразделения, в котором работает Работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы в Учреждении, а также перевод на работу в другую местность вместе с Работодателем может быть произведен только с письменного согласия Работника (ст. 72.1 ТК РФ).

3.3. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, Работник может быть временно переведен на другую работу 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 (ст. 72.2 ТК РФ).

3.4. Запрещается переводить и перемещать Работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.5. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у Работодателя работу, не противопоказанную Работнику по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ).

Если Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить Работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ (ст. 73 ТК РФ).

3.6. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора (эффективного контракта) не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции Работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если Работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе Работника от предложенной работы трудовой договор (эффективный контракт) прекращается в соответствии с пунктом 1 части первой статьи 77 ТК РФ.

3.7. По письменной просьбе Работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод Работника на постоянную работу к другому Работодателю. При этом трудовой договор по месту работы в Учреждении прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 ТК РФ).

3.8. Перевод Работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору (эффективному контракту). Приказ, подписанный Работодателем, объявляется Работнику под подпись.

3.9. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права Работника на управление транспортным средством в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.10. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (ст. 76 ТК РФ).

4. Порядок прекращения трудового договора (эффективного контракта) с Работниками

4.1. Основаниями прекращения трудового договора (эффективного контракта) являются:

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);

- истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- расторжение трудового договора по инициативе Работника (ст. 80 ТК РФ);

- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);

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

- отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК РФ);

- отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ);

- 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 (ч.ч. 3, 4 ст. 73 ТК РФ);

- отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ);

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

- нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Трудовой договор (эффективный контракт) может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт), предупредив об этом Работодателя в лице директора Учреждения в письменной форме за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

4.3. Трудовой договор (эффективный контракт) может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

4.4. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем Работник предупреждается в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона) (ст. 79 ТК РФ).

4.5. В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора

(эффективного контракта), Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт) в срок, указанный в заявлении Работника.

4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой Работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (эффективного контракта).

4.7. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор (эффективный контракт) не был расторгнут и Работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора (эффективного контракта) продолжается (ст. 80 ТК РФ).

4.8. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) оформляется приказом Работодателя. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора (эффективного контракта) Работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. Если приказ о прекращении трудового договора (эффективного контракта) невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе производится соответствующая запись (ст. 84.1 ТК РФ).

4.9. Днем прекращения трудового договора (эффективного контракта) во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

4.10. При увольнении Работник не позднее дня прекращения трудового договора (эффективного контракта) возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций.

4.11. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст. 84.1 ТК РФ).

4.12. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) об основании и причине прекращения трудового договора (эффективного контракта) должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

4.13. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности в Учреждении невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы в Учреждении на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению Работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности в Учреждении после увольнения Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя) (ст.84.1 ТК РФ).

5. Основные права и обязанности Работника

5.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора (эффективного контракта) в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом);
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 21 ТК РФ);

- на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, (ст. 185.1 ТК РФ).

- на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, при достижении возраста сорока лет;

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

5.2. Работник обязан:

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры (ст.ст. 69, 213 ТК РФ);

- проводить профилактические прививки в рамках национального календаря профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемиологическим показаниям (Федеральный закон от 17.09.1998 г. № 157-ФЗ (ред. от 11.06.2021 г.) «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»);

- при поступлении на работу предоставить справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (ст. 65 ТК РФ);

- проходить обучение безопасным методам и приемам работы, оказания первой помощи, инструктажи по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором (эффективным контрактом);

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) (ст. 21 ТК РФ);

- выработать совместно с Работодателем и неукоснительно соблюдать меры защиты персональных данных Работников, получателей социальных услуг (ст. 86 ТК РФ);

- способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе, соблюдать этику поведения, не допуская грубого бестактного отношения к коллегам, получателям социальных услуг;

- исключить при выполнении должностных обязанностей любые высказывания и действия дискриминирующего характера по признаку возраста, расы, заболевания, языка, гражданства, социального и имущественного положения, а также употребление угроз, оскорбительных выражений, реплик, действий, препятствующих нормальному общению с коллегами, получателями социальных услуг, провоцирующих противоправное поведение;

- принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (поломки оргтехники, аварии и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;

- поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;

- соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

- информировать Работодателя (непосредственного руководителя) в случае невыхода на работу в связи с временной нетрудоспособностью или по иной причине любым доступным способом;

- предоставить справку медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы;

- повышать свой профессиональный уровень путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе (услугам);

- соблюдать установленные Работодателем требования:

а) не использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование Работодателя;

б) не использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем; в период рабочего времени не вести личные телефонные разговоры, не читать книги, газеты, иную литературу, не имеющую отношения к трудовой деятельности, не пользоваться сетью Интернет в личных целях, не играть в компьютерные игры;

в) не курить в помещениях и на территории Учреждения;

г) не выносить и не передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях;

д) не оставлять на длительное время рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами, приказами Работодателя и трудовым договором (эффективным контрактом).

6. Основные права и обязанности Работодателя

6.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

- создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа Работников данного Работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом.

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 22 ТК РФ).

6.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (эффективных контрактов);

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором (эффективным контрактом);

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, настоящими

правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (эффективными контрактами);

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отстранять от работы Работников в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (эффективными контрактами) (ст. 22 ТК РФ).

7. Рабочее время

7.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора (эффективного контракта) должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени,

которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

7.2. Для Работников Учреждения, за исключением Работников, указанных в п. 7.4 настоящего Договора, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

7.3. Для работников администрации, социально-медицинской службы, хозяйственной службы (за исключением машиниста (кочегара) котельной) устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными. Время ежедневного начала работы 09.00 часов. Перерыв для отдыха и питания всем сотрудникам учреждения предоставляется в соответствии со статьей 108 ТК РФ.

7.4. Работники структурных подразделений, непосредственно предоставляющие социальные услуги получателям социальных услуг, машинисты (кочегары) котельной, сотрудники пищеблока, работают в режиме гибкого рабочего времени в соответствии с утвержденными графиками, определяющими начало, окончание и общую продолжительность рабочего дня (смены) (ст. 102 ТК РФ). Указанным категориям Работников выходные дни предоставляются по скользящему графику (ст. 100 ТК РФ).

7.5. В случаях, когда по условиям работы, в Учреждении при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца (ст. 104 ТК РФ).

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 (ст. 104 ТК РФ).

7.6. Режим работы структурных подразделений Учреждения осуществляется в соответствии с Приложением № 2 к коллективному договору.

7.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для Работников Учреждения:

- в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- 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 (ст. 92 ТК РФ);
- замещающих должности медицинских работников - 36 часов в неделю;
- замещающих должности педагогических работников - 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом) на основании отраслевого

(регионального) соглашения и настоящего коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

7.8. Продолжительность ежедневной работы в Учреждении не может превышать:

- для Работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

- для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы устанавливается в соответствии с частями 2 и 3 статьи 94 ТК РФ.

7.9. По соглашению между сторонами Работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

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),

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст. 93 ТК РФ).

7.10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Учитывая непрерывный характер работы Учреждения, отсутствие возможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха (ст. 95 ТК РФ) или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. (ст. 152 ТК РФ).

7.11. Привлечение Работников к сверхурочной работе допускается исключительно в случаях и порядке, предусмотренном ст. 99 ТК РФ. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель и руководители структурных подразделений Учреждения обязаны обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

7.10. По распоряжению Работодателя при необходимости отдельные Работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается и закрепляется Коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Совета ООС.

7.11. На работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится Работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения Совета ООС (ст. 105 ТК РФ).

7.12. Для Работников, выполняющих свои обязанности по совместительству, продолжительность рабочего времени 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). Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные статьей 284 ТК РФ не применяются в случаях:

- когда по основному месту работы Работник приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы;
- когда по основному месту работы Работник отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением.

7.13. В случае производственной аварии, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, в соответствии с постановлениями Правительства Российской Федерации и Калининградской области, приказами Министерства социальной политики Калининградской области в Учреждении может вводиться особый сменный режим рабочего времени с количеством дней в смену не менее 14 дней.

С введением особого сменного режима исключается ежедневное возвращение Работников действующей смены к месту постоянного проживания, вводится суммированный учет ежедневного и еженедельного рабочего времени, времени отдыха.

Работодатель в период особого сменного режима рабочего времени организывает проживание и питание работников действующей смены непосредственно в Учреждении.

8. Время отдыха

8.1. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

8.2. Видами времени отдыха в Учреждении являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

8.2. В течение рабочего дня (смены) работнику Учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается.

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется Работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Для Работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и приема пищи обеспечивается непосредственно в рабочее время (ст. 108 ТК РФ).

8.3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха Работников Учреждения не может быть менее 42 часов (ст.110 ТК РФ). Работникам Учреждения предоставляются два выходных дня (еженедельный непрерывный отдых) в неделю: суббота и воскресенье.

По условия трудового договора (эффективного контракта) Работнику могут быть установлены иные выходные дни, а также другое время предоставления перерыва для отдыха и питания.

8.4. Нерабочими праздничными днями для работников Учреждения являются дни, установленные ТК РФ:

- 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.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы Работникам Учреждения (ст.112 ТК РФ).

8.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение Работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению директора Учреждения, с письменного согласия Работников, с учетом мнения Совета ООС и только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения (ст.113 ТК РФ).

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 (ст.113 ТК РФ).

8.6. Работнику Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка (ст.114 ТК РФ).

8.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), инвалидам продолжительностью 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 11.06.2021) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), Работникам в возрасте до восемнадцати лет продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

8.8. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ).

8.9. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у 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 (ч. 3 ст. 122 ТК РФ).

8.10. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в Учреждении (ст.123 ТК РФ).

8.11. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя (ст. 122 ТК РФ).

8.12. Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Совета ООС не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.ст. 123, 372 ТК РФ).

8.13. 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 (ст.123 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

8.14. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству Работник не отработал шести месяцев, то отпуск ему предоставляется авансом (ст.286 ТК РФ).

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262.2 ТК РФ).

8.15. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска производится в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника;
- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

8.16. 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 (ст.125 ТК РФ).

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

8.17. 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.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

8.18. Отзыв из отпуска производится только с согласия Работника. 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 (ст. 125 ТК РФ).

9. Гарантии и компенсации Работникам

9.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- 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;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций (за исключением исполнения государственных или общественных обязанностей) соответствующие выплаты производятся за счет средств Учреждения.

9.2. Служебной командировкой является поездка Работника по распоряжению Работодателя на срок двое и более суток для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Служебные поездки Работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются (ст.166 ТК РФ).

При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 168 ТК РФ).

9.3. Работодатель обязан освободить Работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время (обязанности присяжных заседателей, членов избирательных комиссий, доноров и другие) (ст. 170 ТК РФ)

9.4. Гарантии и компенсации работникам Учреждения, совмещающим работу с получением образования, предоставляются в порядке, на условиях и в объеме, установленных главой 26 ТК РФ:

9.4.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой Работником образовательной программы высшего образования.

9.4.2. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- Работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

- Работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

- Работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

9.4.3. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

9.4.4. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным Работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

9.4.5. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления Работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

9.4.6. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором (ст. 173 ТК РФ).

9.4.7. Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на:

- дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель;

- один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять Работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

9.4.8. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка (ст. 173.1 ТК РФ).

9.4.9. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

- прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования;

9.4.10. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- Работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней;

- Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

9.4.11. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

9.4.12. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным Работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

9.4.13. По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления Работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам среднего профессионального образования, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором (ст. 174 ТК РФ).

9.4.14. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, Работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня.

9.4.15. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным Работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

9.4.16. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с освоением не имеющих государственной аккредитации образовательных программ основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, устанавливаются трудовым договором (ст. 176 ТК РФ).

9.4.17. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между Работником и Работодателем в письменной форме (ст. 177 ТК РФ).

9.4.18. К дополнительным отпускам, предусмотренных п. 9.4. настоящих Правил, по соглашению Работодателя и Работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

9.4.19. Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору Работника).

9.5. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора предоставляются в соответствии с главой 27 ТК РФ и включают:

- выходные пособия;
- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников;
- предложение другой имеющейся работы;
- персональное предупреждение об увольнении;
- другие гарантии и компенсации.

9.5.1. Выходное пособие Работникам выплачивается в размере:

а) среднего месячного заработка (с сохранением среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия):

- при расторжении трудового договора (эффективного контракта) в связи с ликвидацией Учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников Учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ);

б) двухнедельного среднего заработка выплачивается Работнику при расторжении трудового договора (эффективного контракта) в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

9.5.2. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ:

- Работодатель не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности Работников в письменной форме извещает об этом Совет ООС, в случае, если решение о сокращении численности или штата Учреждения может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

- Работодатель обязан предложить Работнику другую имеющуюся вакантную должность в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ;

- о предстоящем сокращении Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- 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;

- 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;
- повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (часть 1 статьи 179 ТК РФ);
- работникам, имеющим более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работникам, имеющим почетные звания, удостоенным ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работникам, применяющим инновационные методы работы;
- работникам, совмещающим работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работникам предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста) (часть 2 статьи 179 ТК РФ);
- одиноким матерям (отцам), воспитывающим детей в возрасте до 18 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж мене одного года;
- Инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества.

При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

9.5.3. При принятии решения о ликвидации Учреждения:

- директор Учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом представителю Совета ООС;

- о предстоящей ликвидации 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.

9.5.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

9.5.5. Выплата Работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 192 ТК РФ), или прекращения трудовых договоров с Работниками по установленным ТК РФ, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением Работниками виновных действий (бездействия) не предусматривается.

9.5.6. При принятии решения о ликвидации Учреждения либо сокращении численности или штата Работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

9.5.7. При введении режима неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке деятельности Учреждения Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

9.5.8. Работникам предоставляются другие гарантии и компенсации в порядке и на условиях, установленных главой 28 ТК РФ:

- при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу (ст. 182 ТК РФ);
- при временной нетрудоспособности (ст.183 ТК РФ);
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании (ст. 184 ТК РФ);
- при направлении на медицинский осмотр (ст. 185 ТК РФ);
- при прохождении диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ);
- в случае сдачи крови и её компонентов (ст. 186 ТК РФ);
- при направлении на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации (ст.187 ТК РФ);
- при использовании личного имущества работника (ст. 188 ТК РФ).

9.6. Исключения из общих норм, регулирующих трудовые и правовые отношения и частично ограничивающих применение общих правил по тем же вопросам, либо предусматривающих дополнительные правила, устанавливаются для следующих категорий Работников:

- женщин и лиц с семейными обязанностями в соответствии с главой 41 ТК РФ;
- работников в возрасте до восемнадцати лет в соответствии с главой 42 ТК РФ;
- лиц, работающих по совместительству в соответствии с главой 44 ТК РФ;
- работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев в соответствии с главой 45 ТК РФ;
- работников транспорта в соответствии с главой 51 ТК РФ.

10. Оплата труда

10.1. Работнику в качестве вознаграждения за труд выплачивается заработная плата. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом) в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда и зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (ст. 129 ТК РФ).

10.2. Система оплаты труда Работников установлена в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области, Коллективным договором, Положением об оплате труда работников ГБУСО СО КО «Советский психоневрологический интернат», принятым с учетом мнения Совета ООС, и включает в себя:

- установленные размеры минимальных окладов (должностных окладов);
- повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

10.3. Система оплаты труда Работников устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 135 ТК РФ), мнения объединений работодателей и Совета ООС (ст. 144 ТК РФ).

10.4. Составляющими заработной платы Работников являются минимальный оклад (должностной оклад), устанавливаемый в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества, условий выполняемой работы по профессиональным квалификационным группам и закрепляемый в штатном расписании Учреждения, выплаты в виде повышающих коэффициентов к окладу, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

10.5. Перечни компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 04.09.2017 г. № 509 «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области».

К видам выплат компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу с иными особыми условиями труда работникам, непосредственно обслуживающим и работающим с контингентом данных Учреждений;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- оплата сверхурочной работы;

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются в трудовом договоре.

10.6. Оплата труда Работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями

труда, составляет 4 процента от оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

10.7. Установленные Работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки рабочих мест в порядке, установленном федеральным законом.

10.8. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации Работнику не устанавливаются.

10.9. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, оплата сверхурочной работы, оплата труда в выходные и праздничные дни, в ночное время производится в порядке и на условиях, установленных ТК РФ (ст. 150-154 ТК РФ), а также приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 04.09.2017 г. № 509 «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области».

10.10. К стимулирующим выплатам, являющимся составной частью заработной платы, относятся следующие доплаты и надбавки стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

10.11. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы (далее – КУ ПКГ). Максимальным размером указанная выплата не ограничена.

10.12. Стимулирующие выплаты осуществляются с учетом достижений конкретных показателей качества и количества оказываемых социальных услуг. Условия, порядок и критерии стимулирующих выплат устанавливаются в Положении об оплате труда и Положении о премировании. Решение о размерах стимулирующих выплат Работникам принимает Комиссия по оценке эффективности и результативности деятельности работников (далее – Комиссия) на основании протокола.

При увольнении Работника до окончания расчетного периода стимулирующие выплаты осуществляются за фактически отработанное время на основании решения Комиссии.

10.13. Доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок, но не более одного года решением Комиссии в отчетном периоде, приказом директора Учреждения.

Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе.

Все выплаты стимулирующего характера выплачиваются Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

10.14. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера определяются трудовыми договорами в порядке, установленном федеральными

законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области, Уставом Учреждения.

10.15. Директору Учреждения стимулирующие выплаты устанавливаются решением Министерства социальной политики с учетом выполнения установленных целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителей государственного Учреждения.

10.16. Выплата заработной платы в Учреждении производится исключительно в денежной форме в валюте РФ (в рублях).

10.17. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области.

10.18. При выплате заработной платы бухгалтерия Учреждения извещает в письменной форме (в форме расчетного листка) каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; 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, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

10.19. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, путем перечисления через банк на карточки Работников, с обязательной выдачей расчетного листка. Днями выплаты заработной платы являются: 21 числа текущего месяца – за первую половину отработанного месяца и 6 числа следующего месяца – за вторую половину отработанного месяца. В декабре месяце заработная плата за вторую половину месяца выплачивается до 31 декабря.

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими праздничными днями выплаты производятся накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Выплата заработной платы директору Учреждения производится одновременно со всеми Работниками.

10.20. Работодатель обязуется выплатить Работнику за первую половину месяца фактически заработанную сумму пропорционально отработанному времени.

Фактически отработанное время определяется на основании Табеля учета рабочего времени, предъявляемого в бухгалтерию два раза в месяц – за первую половину месяца и за вторую.

В состав заработной платы за первую половину месяца включается минимальный оклад (должностной оклад), надбавки и доплаты, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом.

По окончании месяца Работнику производятся все начисления, в т.ч. и выплаты компенсационного характера (доплата за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выплаты стимулирующего характера, премии по итогам работы).

Удержание у Работника исчисленной по окончании месяца НДФЛ производится из доходов только при фактической выплате после окончания месяца, за который эта сумма налога была начислена.

10.21. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ч. 3 ст. 136 ТК РФ).

10.22. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в Учреждении, надбавки выплачиваются и по совмещаемым должностям в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о премировании.

10.23. Условия получения Работником вознаграждения за труд должны быть изложены в трудовом договоре (эффективном договоре) и не могут допускать двойного толкования Работником и Работодателем. В трудовой договор (эффективный контракт) в качестве обязательных включаются меры социальной поддержки Работника, показатели и критерии оценки эффективности деятельности Работника для назначения повышающих коэффициентов к должностному окладу, выплат стимулирующего характера, в зависимости от результатов его труда и качества предоставления социальных услуг, размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

10.24. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора (эффективного контракта), и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.25. «Положение об оплате труда работников ГБУСО КО «Советский психоневрологический интернат» и «Положение о премировании работников ГБУСО КО «Советский психоневрологический интернат» являются отдельными локальными нормативными актами Учреждения (ст.144 раздела VI «Оплата и нормирование труда» Трудового кодекса РФ). Изменение или замена настоящих Положений не требует внесения изменений в Коллективный договор ГБУСО КО «Советский психоневрологический интернат» на 2021-2024 г.г.

10.26. Удержания из заработной платы Работника производится только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

10.27. За задержку выплаты Работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда ответственность несет Работодатель в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

10.28. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. К таким случаям относится отстранение от работы:

- в связи с заболеванием туберкулезом. На период отстранения Работникам выплачивается пособие по социальному страхованию;

- в связи с тем, что лицо является носителем возбудителей инфекционного заболевания и может явиться источником распространения инфекционного заболевания, если Работника невозможно перевести на другую работу. На период отстранения таким Работникам выплачивается пособие по социальному страхованию.

10.29. В случаях отстранения от работы Работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

11. Дисциплина труда

11.1. Дисциплина труда - обязательное для всех Работников Учреждения подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральным законами, коллективным договором, соглашениями, приказами директора Учреждения, трудовым договором (ст.128 ТК РФ).

11.2. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, разумную инициативу и другие успехи, проявляемые в ходе исполнения должностных обязанностей, Работодатель применяет следующие виды поощрений работников:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию «Лучший по профессии».

11.2.1. Размер премии устанавливается в пределах, предусмотренных Положением об оплате труда.

11.2.2. Приказ о поощрении подписывается директором Учреждения, доводится до сведения всего трудового коллектива. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений. Записи о поощрении вносятся в трудовые книжки и личные карточки Работников.

11.3. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством Работники могут быть представлены к государственным наградам.

11.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель в лице директора Учреждения имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по основаниям, предусмотренным ТК РФ в случае:
 - неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - однократного грубого нарушения Работником трудовых обязанностей:
 - прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
 - появления Работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Учреждения, где по поручению Работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - разглашения охраняемой законом тайны (служебной и иной), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в

законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

- установленного комиссией по охране труда или специалистом по охране труда нарушения Работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- принятия необоснованного решения заместителем директора и главным бухгалтером Учреждения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу Учреждения;

- однократного грубого нарушения своих трудовых обязанностей заместителями директора Учреждения;

- совершения виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя и совершены Работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- непринятия Работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;

- непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя и совершены Работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- совершения Работником, предоставляющим социальные услуги получателям социальных услуг, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, если он совершен Работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

11.5. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ст. 192 ТК РФ).

11.6. Дисциплинарные взыскания применяются к Работникам Учреждения в порядке, установленном ТК РФ.

11.6.1. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ).

11.6.2. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

11.6.3. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

11.6.4. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

11.6.5. Приказ директора Учреждения о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

11.6.6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

11.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

11.8. Директор Учреждения до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или Совета ООС.

11.9. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в п.п. 11.2.1, 11.2.2. настоящих Правил, к Работнику не применяются.

12. Материальная ответственность Работодателя и Работника

12.1. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

12.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба (ст. 233 ТК РФ).

12.3. 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, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (ст. 234 ТК РФ).

12.4. Работодатель, причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

Заявление Работника о возмещении ущерба направляется им Работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии Работника с решением Работодателя или неполучении ответа в установленный срок Работник имеет право обратиться в суд (ст. 235 ТК РФ).

12.5. 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 невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ).

12.6. Моральный вред, причиненный Работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается Работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения Работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (ст. 237 ТК РФ).

12.7. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе

имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного Работником третьим лицам (ст. 238 ТК РФ).

12.8. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

12.9. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 241 ТК РФ).

12.10. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный Работодателю при исполнении Работником трудовых обязанностей;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом служебную тайну, в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного Работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями директора Учреждения, главным бухгалтером (ст. 243 ТК РФ).

12.11. Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения (ст. 242 ТК РФ).

12.12. Определение размера причиненного ущерба, порядок взыскания ущерба производится в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

Взыскание с виновного Работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по приказу директора Учреждения. Приказ

может быть издан не позднее одного месяца со дня окончательного установления Работодателем размера причиненного Работником ущерба.

Если месячный срок истек или Работник не согласен добровольно возместить причиненный Работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с Работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

При несоблюдении Работодателем установленного порядка взыскания ущерба Работник имеет право обжаловать действия Работодателя в суд.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения Работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Работодателю (ст. 248 ТК РФ).

13. Техника безопасности и производственная санитария

13.1. Предупреждение опасности возникновения несчастных случаев и профессиональных заболеваний является обязательным в Учреждении, что требует от Работников обязательного соблюдения требований по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренных действующим законодательством, подзаконными актами, локальными нормативными актами Учреждения, предписаний надзорных органов и служб. С этой целью запрещается:

- курение в местах, где по соображениям техники безопасности и производственной санитарии установлен такой запрет;
- уносить с собой имущество, предметы и материалы, принадлежащие Учреждению, без получения на то соответствующего разрешения;
- приносить с собой предметы или товары, предназначенные для продажи на рабочем месте.
- вывешивать объявления вне отведенных для этого мест без соответствующего разрешения;
- приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, приходить или находиться в Учреждении в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- использовать оборудование в личных целях;
- оставлять одежду и личные вещи вне раздевалки и мест, предназначенных для их хранения.

13.2. Каждый Работник обязан использовать все средства индивидуальной или коллективной защиты, имеющиеся в его распоряжении, строго соблюдать специальные распоряжения, отданные на этот счет.

Каждый работник должен знать правила обеспечения пожарной безопасности поведения в экстренных ситуациях на своем рабочем месте.

13.3. Для предупреждения опасности производственного травматизма каждый Работник обязан содержать в хорошем состоянии оборудование, инструменты и иную технику, доверенную ему для выполнения своей работы и для технического ухода за нею, использовать любое выделенное ему оборудование по назначению.

О любой неполадке необходимо немедленно сообщать непосредственному руководителю.

13.4. Предупреждение опасности возникновения несчастных случаев является обязательным в Учреждении.

С этой целью должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, действующие в Учреждении; их невыполнение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.

О любом телесном повреждении, несчастном случае, происшедшем во время работы, Работник должен незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю.

13.5. При приеме на работу Работник должен сообщать фамилию, телефон и адрес лица, которое должно быть извещено о несчастном случае с Работником в Учреждении.

14. Рассмотрение и разрешение трудовых споров

14.1. Индивидуальные трудовые споры по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами (ст. 382 ТК РФ).

14.2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

14.3. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

14.4. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам. В случае пропуска Работником указанного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если Работник или Работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

14.5. В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано Работником или Работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

14.6. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или дня представления Работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении Работником ущерба, причиненного Работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба (ст. 392 ТК РФ).

14.7. При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными, они удовлетворяются в полном размере.

14.8. Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в зарплате.

14.9. Рассмотрение и разрешение разногласий между Работодателем и Работниками по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, соглашения, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, осуществляется в порядке, установленном ТК РФ.

Согласовано
Председатель Совета
органа общественной
самодетельности

А.И. Стрельцова
А.И. Стрельцова
2021 г.
23.08

Утверждаю
Директор ГБУСО
«Советский психоневрологический
интернат»

С.Н. Жирова
23 августа 2021
С.Н. Жирова
2021



**Режим работы структурных подразделений
ГБУСО КО «Советский психоневрологический интернат»**

№ п/п	Структурное подразделение	Начало работы	Окончани е работы	Обеденный перерыв
	<p align="center">Администрация</p> <p>директор, заместитель директора по медицинской части, заместитель директора, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, начальник хозяйственного отдела, начальник отдела кадров и канцелярии, заведующий складом, бухгалтер, экономист, специалист в сфере закупок, юрисконсульт, программист, специалист по кадрам, главная медсестра, специалист по охране труда, специалист по пожарной профилактике, инженер, энергетик, механик, секретарь руководителя, делопроизводитель</p>			
	<p align="center">Хозяйственная служба</p> <p>аппаратчик химической водоочистки, водитель автомобиля, заведующий прачечной, машинист насосных установок, слесарь - ремонтник, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, подсобный рабочий, оператор стиральных машин, рабочий по благоустройству населенных пунктов, уборщик территории, садовник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кладовщик, уборщик производственных и служебных помещений</p>			
	<p align="center">Социально медицинская служба</p> <p>врач-специалист (терапевт), библиотекарь, инструктор по труду, культорганизатор, парикмахер, специалист по социальной работе, рабочий по обслуживанию в бане</p>			

<p align="center">Пищеблок</p> <p>заведующий производством - шеф-повар, медицинская сестра диетическая, уборщик производственных и служебных помещений</p>			
<p align="center">1, 2, 3, 4 отделения</p> <p>врач-специалист (психиатр) старшая медицинская сестра, заведующий хозяйством, уборщик производственных и служебных помещений</p>			
<p align="center">Отделение трудовой реабилитации</p> <p>Заведующий отделением, ветеринарный врач, инструктор по труду, водитель автомобиля, тракторист, доярка, рабочий по уходу за животными, уборщик производственных и служебных помещений.</p>			
<p align="center">Перечень профессий (должностей) на которых применяется суммированный учет рабочего времени</p> <p>машинист (кочегар) котельной, медицинская сестра официант, дежурный по этажу, социальный работник, повар, мойщик посуды, кухонный рабочий, сторож (вахтер)</p>	<p align="center">В соответст вии с графиком сменност и</p>	<p align="center">В соответств ии с графиком сменности</p>	<p align="center">В соответствии со ст. 108 ТК РФ</p>

Специалист по охране труда




Н.В. Фурсов

Согласовано

Утверждаю

Председатель Совета органа
общественной самодеятельности

Директор ГБУСО «Советский
психоневрологический интернат»

 А.И.Стрельцова

 Н. Жирова

«23» 08 2021 г.

«23» 08 2021 г.



**Перечень
профессий и должностей с ненормированным рабочим днем,
имеющих право на ежегодный дополнительный
оплачиваемый отпуск**

Для Работников ГБУСО КО «Советский психоневрологический интернат», занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день (ст. 101, 119 ТК РФ):

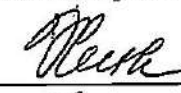
Наименование должности	Количество календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска
Директор	10
Заместитель директора	7
Главный бухгалтер	7
Инженер	7
Начальник хозяйственного отдела	7
Заведующий отделением	7
Водитель автомобиля хозяйственной службы	3
Заведующий хозяйством	3


Приложение № 5

Согласовано
 Председатель Совета
 органа общественной самодеятельности


 А.И. Стрельцова
 «23» 08 2021 г.

Утверждаю
 Директор ГБУСО
 «Советский психоневрологический интернат»


 С.Н. Жирова
 «23» 08 2021 г.



**Перечень профессий и должностей,
 подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам**

№ п/п	Наименование должности работника	Наименование структурного подразделения	Наименование вредного производственного фактора согласно Перечням	№ пунктов вредных производственных факторов согласно Перечням	Периодичность осмотров
1.	Директор	Администрация	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 26, п. 4.2.5. приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
2.	Заместитель директора	Администрация	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 26, п. 4.2.5. приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
3.	Заместитель директора по медицинской части	Администрация	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26, п. 4.2.5. приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год

№ п/п	Наименование должности работника	Наименование структурного подразделения	Наименование вредного производственного фактора согласно Перечням	№ пунктов вредных производственных факторов согласно Перечням	Периодичность осмотров
			Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)		
4.	Главный бухгалтер	Администрация	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 26, п. 4.2.5. приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
5.	Заместитель главного бухгалтера	Администрация	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 26, п. 4.2.5. приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
6.	Начальник хозяйственного отдела	Администрация	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 26, п. 4.2.5. приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
7.	Начальник отдела кадров и канцелярии	Администрация	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 26, п. 4.2.5. приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
8.	Заведующий складом	Администрация	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26 приложения к приказу Минздрава России	1 раз в год

№ п/п	Наименование должности работника	Наименование структурного подразделения	Наименование вредного производственного фактора согласно Перечням	№ пунктов вредных производственных факторов согласно Перечням	Периодичность осмотров
				от 28 января 2021 г. N 29н	
9.	Бухгалтер	Администрация	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 26, п. 4.2.5. приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
10.	Экономист	Администрация	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 26, п. 4.2.5. приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
11.	Специалист в сфере закупок	Администрация	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 26, п. 4.2.5. приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
12.	Юрисконсульт	Администрация	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 26, п. 4.2.5. приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
13.	Программист	Администрация	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26, п. 4.2.5. приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год

№ п/п	Наименование должности работника	Наименование структурного подразделения	Наименование вредного производственного фактора согласно Перечням	№ пунктов вредных производственных факторов согласно Перечням	Периодичность осмотров
			Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)		
14.	Специалист по кадрам	Администрация	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 26, п. 4.2.5. приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
15.	Главная медицинская сестра	Администрация	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц) Работы в медицинских организациях	п. 26, п.27, п. 4.2.5. приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
16.	Специалист по охране труда	Администрация	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 26, п. 4.2.5. приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
17.	Специалист по пожарной профилактике	Администрация	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 26, п. 4.2.5. приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год

№ п/п	Наименование должности работника	Наименование структурного подразделения	Наименование вредного производственного фактора согласно Перечням	№ пунктов вредных производственных факторов согласно Перечням	Периодичность осмотров
18.	Инженер	Администрация	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26. приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
19.	Энергетик	Администрация	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 26, п. 4.2.5. приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
20.	Механик	Администрация	Работы в организациях, деятельность которых связана с оказанием социального обслуживания в стационарной форме граждан-получателей социальных услуг, страдающих психическими заболеваниями	п.26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
21.	Секретарь руководителя	Администрация	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 26, п. 4.2.5. приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
22.	Делопроизводитель	Администрация	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 26, п. 4.2.5. приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
23.	Врач-специалист (психиатр)	3, 4 отделения	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 4.2.5., п. 26, п. 27. приложения	1 раз в год

№ п/п	Наименование должности работника	Наименование структурного подразделения	Наименование вредного производственного фактора согласно Перечням	№ пунктов вредных производственных факторов согласно Перечням	Периодичность осмотров
			Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц) Работы в медицинских организациях	к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	
24.	Врач-специалист (терапевт)	Социально-медицинская служба	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц) Работы в медицинских организациях	п. 4.2.5., п. 26, п. 27. приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
25.	Старшая медицинская сестра	1, 2, 3, 4 отделения	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц) Работы в медицинских организациях	п. 4.2.5, п.26, п. 27 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
26.	Медицинская сестра	Социально-медицинская служба, 1, 2, 3, 4 отделения	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц) Работы в медицинских организациях	п. 4.2.5. п.26, п. 27. приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
27.	Библиотекарь	Социально-медицинская служба	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 26, п. 4.2.5. приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год

№ п/п	Наименование должности работника	Наименование структурного подразделения	Наименование вредного производственного фактора согласно Перечням	№ пунктов вредных производственных факторов согласно Перечням	Периодичность осмотров
28.	Инструктор по труду	Социально-медицинская служба, Отделение трудовой реабилитации	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
29.	Культурорганизатор	Социально-медицинская служба	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
30.	Парикмахер	Социально-медицинская служба	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
31.	Специалист по социальной работе	Социально-медицинская служба	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 26, п. 4.2.5. приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
32.	Социальный работник	1, 2, 3, 4 отделения	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п.26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
33.	Рабочий по обслуживанию в бане	Социально-медицинская служба	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
34.	Заведующий производством – шеф-повар	Пищеблок	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 23, п.26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год

№ п/п	Наименование должности работника	Наименование структурного подразделения	Наименование вредного производственного фактора согласно Перечням	№ пунктов вредных производственных факторов согласно Перечням	Периодичность осмотров
			Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки, реализации (в организациях пищевых и перерабатывающих отраслей промышленности, сельского хозяйства, пунктах, базах, складах хранения и реализации, в транспортных организациях, организациях торговли, общественного питания, на пищеблоках всех учреждений и организаций)		
35.	Повар	Пищеблок, Отделение трудовой реабилитации	Тяжесть трудового процесса. Подъем, перемещение, удержание груза вручную. Работы, связанные с постоянной ходьбой и работой стоя в течение всего рабочего дня. Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки, реализации (в организациях пищевых и перерабатывающих отраслей промышленности, сельского хозяйства, пунктах, базах, складах хранения и реализации, в транспортных организациях, организациях торговли, общественного питания, на пищеблоках всех учреждений и организаций)	п. 5.1, п. 23 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
36.	Медицинская сестра диетическая	Пищеблок	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства,	п. 4.2.5, п. 23, п.26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год

№ п/п	Наименование должности работника	Наименование структурного подразделения	Наименование вредного производственного фактора согласно Перечням	№ пунктов вредных производственных факторов согласно Перечням	Периодичность осмотров
			хранения, транспортировки, реализации (в организациях пищевых и перерабатывающих отраслей промышленности, сельского хозяйства, пунктах, базах, складах хранения и реализации, в транспортных организациях, организациях торговли, общественного питания, на пищеблоках всех учреждений и организаций) Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)		
37.	Мойщик посуды	Пищеблок	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
38.	Уборщик производственных и служебных помещений	Пищеблок, Хозяйственная служба, 1, 2, 3, 4 отделения, Отделение трудовой реабилитации	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п.26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
39.	Кухонный рабочий	Пищеблок	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки, реализации (в организациях пищевых и перерабатывающих отраслей промышленности, сельского хозяйства, пунктах, базах, складах хранения и	п. 5.1, п. 23 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год

№ п/п	Наименование должности работника	Наименование структурного подразделения	Наименование вредного производственного фактора согласно Перечням	№ пунктов вредных производственных факторов согласно Перечням	Периодичность осмотров
			реализации, в транспортных организациях, организациях торговли, общественного питания, на пищеблоках всех учреждений и организаций)		
40.	Аппаратчик химической водоочистки	Хозяйственная служба	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения Работы на водопроводных сооружениях, имеющие непосредственное отношение к подготовке воды, а также обслуживанию водопроводных сетей	п. 24, п.26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
41.	Водитель автомобиля	Хозяйственная служба, Отделение трудовой реабилитации	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения Категории "А", "В", "ВЕ"	п. 26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н п.18.1 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год 1 раз в 2 года
42.	Заведующий прачечной	Хозяйственная служба	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
43.	Машинист (кочегар) котельной	Хозяйственная служба, Отделение трудовой реабилитации	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
44.	Машинист насосных установок	Хозяйственная служба	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 24, п. 26 приложения к приказу Минздрава России	1 раз в год

№ п/п	Наименование должности работника	Наименование структурного подразделения	Наименование вредного производственного фактора согласно Перечням	№ пунктов вредных производственных факторов согласно Перечням	Периодичность осмотров
			Работы на водопроводных сооружениях, имеющие непосредственное отношение к подготовке воды, а также обслуживанию водопроводных сетей	от 28 января 2021 г. N 29н	
45.	Слесарь-ремонтник	Хозяйственная служба	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения Работы на водопроводных сооружениях, имеющие непосредственное отношение к подготовке воды, а также обслуживанию водопроводных сетей	п. 24, п.26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
46.	Слесарь-сантехник	Хозяйственная служба	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения Работы на водопроводных сооружениях, имеющие непосредственное отношение к подготовке воды, а также обслуживанию водопроводных сетей	п. 24, п.26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
47.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Хозяйственная служба	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения Работы, связанные с техническим обслуживанием электроустановок напряжением 50 В и выше переменного тока, проведением в них оперативных переключений, выполнением строительных, монтажных, наладочных, ремонтных работ, испытанием и измерением	п. 9, п. 26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год

№ п/п	Наименование должности работника	Наименование структурного подразделения	Наименование вредного производственного фактора согласно Перечням	№ пунктов вредных производственных факторов согласно Перечням	Периодичность осмотров
48.	Подсобный рабочий	Хозяйственная служба	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
49.	Оператор стиральных машин	Хозяйственная служба	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
50.	Рабочий по благоустройству населенных пунктов	Хозяйственная служба	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
51.	Уборщик территории	Хозяйственная служба	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
52.	Садовник	Хозяйственная служба	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
53.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Хозяйственная служба	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
54.	Кладовщик	Хозяйственная служба	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год

№ п/п	Наименование должности работника	Наименование структурного подразделения	Наименование вредного производственного фактора согласно Перечням	№ пунктов вредных производственных факторов согласно Перечням	Периодичность осмотров
55.	Заведующий хозяйством	1, 2, 3, 4 отделения, Отделение трудовой реабилитации	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п.26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
56.	Официант	1, 2, 3, 4 отделения	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки, реализации (в организациях пищевых и перерабатывающих отраслей промышленности, сельского хозяйства, пунктах, базах, складах хранения и реализации, в транспортных организациях, организациях торговли, общественного питания, на пищеблоках всех учреждений и организаций)	п. 23, п.26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
57.	Дежурный по этажу	1, 2, 3, 4 отделения, Отделение трудовой реабилитации	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п.26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
58.	Заведующий отделением	Отделение трудовой реабилитации	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
59.	Ветеринарный врач	Отделение трудовой реабилитации	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год

№ п/п	Наименование должности работника	Наименование структурного подразделения	Наименование вредного производственного фактора согласно Перечням	№ пунктов вредных производственных факторов согласно Перечням	Периодичность осмотров
60.	Тракторист	Отделение трудовой реабилитации	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения Категории «А», «В», «ВЕ», трактора и другие самоходные машины	п. 26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н п.18.1 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год 1 раз в 2 года
61.	Доярка	Отделение трудовой реабилитации	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п.26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
62.	Рабочий по уходу за животными	Отделение трудовой реабилитации	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п.26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год
63.	Сторож (вахтер)	Отделение трудовой реабилитации	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п.26 приложения к приказу Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н	1 раз в год

Основание:

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства здравоохранения Российской Федерации от 31.12.2020 № 988 н/1420 н
2. Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29 н

Согласовано
 Председатель Совета
 органа общественной самодеятельности


 А.И.Стрельцова
 «23» 08 2021 г.

Утверждаю
 Директор ГБУСО
 «Советский психоневрологический интернат»


 С.Н.Жирова
 «23» августа 2021 г.



**ПЕРЕЧЕНЬ
 профессий (должностей) по выдаче сотрудникам ГБУСО КО «Советский психоневрологический интернат»
 средств индивидуальной защиты**

№ /п	Профессия или должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Срок носки (в месяцах)	Основание
1	2	3	4	5	6
1.	Медицинский персонал (врач)	Халат или костюм хлопчатобумажный	2	12	Приложение N 1 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 года N 777н, гл.VII. «Работы, связанные с оказанием медицинской помощи, экстренной медицинской помощи и проведением медицинских исследований».
		Колпак или косынка хлопчатобумажная	2	12	
1.1	Медицинский персонал (заместитель директора по мед. части)	Халат или костюм хлопчатобумажный	2	12	Приложение N 1 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 года N 777н, гл.VII. «Работы, связанные с оказанием медицинской помощи, экстренной медицинской помощи и проведением медицинских исследований».
		Колпак или косынка хлопчатобумажная	2	12	

1.2	Медицинский персонал (главная медицинская сестра)	Халат или костюм антибактериальный из смешанной ткани	2	12	Приложение N 1 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 года N 777н, гл.VII. «Работы, связанные с оказанием медицинской помощи, экстренной медицинской помощи и проведением медицинских исследований»
1.3.	Медицинский персонал (Старшая медицинская сестра)	Халат или костюм х/б	2	12	Приложение N 1 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 года N 777н, гл.VII. «Работы, связанные с оказанием медицинской помощи, экстренной медицинской помощи и проведением медицинских исследований»
		Колпак или косынка х/б	2	12	
		Фартук х/б	2	12	
		Тапочки кожаные	1	24	
1.4	Медицинский персонал (Средний и младший медицинский персонал)	Халат или костюм х/б	2	12	Приложение N 1 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 года N 777н, гл.VII. «Работы, связанные с оказанием медицинской помощи, экстренной медицинской помощи и проведением медицинских исследований»
		Колпак или косынка х/б	2	12	
		Тапочки кожаные	1	24	
		Примечание: Среднему и младшему персоналу можно выдавать хлопчатобумажное платье	2	12	
1.5	Медицинский персонал (ветеринарный врач)	Костюм х/б	1	12	Приложение N 1 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 года N 777н, гл.VII. «Работы, связанные с оказанием медицинской помощи, экстренной медицинской помощи и проведением медицинских исследований»
		Сапоги резиновые	1	24	
		Перчатки резиновые	12	12	
2. Обслуживающий персонал:					
2.1.	Библиотекарь	Халат х/б	1	12	Раздел 8 п.27 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 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,
		Тапочки на кожаной подошве	1	12	

					выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»
2.2.	Уборщик служебных и производственных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (Халат хлопчатобумажный)	1	12	п.171 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014 N 997н "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»
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	12	
		Туфли на нескользящей подошве	1	12	
2.3	Уборщик территории	Халат х/б	1	12	Раздел 8 п.38 Приказа Минздравсоцразвития РФ 01.09.2010 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»
		Сапоги резиновые	1	12	
		Рукавицы комбинированные	6	12	
		Костюм на утепляющей прокладке	1	24	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	12	
		Сапоги резиновые с вставным утеплителем	1	36	
2.4	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12	п.11 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014 N 997н "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.2 Приложения к Приказу Минздравсоцразвития России от 20.04.2006 № 297
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар	12	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1	дежурные	
		Жилет сигнальный 2 класса	1	12	

2.5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (Костюм х/б)	1	12	п.135 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014 N 997н "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»
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар		
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	12	
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	1	до износа	
		Очки защитные	1	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее (респиратор)	1	до износа	
2.6	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или (Полукомбинезон)	1	12	п.189 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014 N 997н "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»
		Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве или Сапоги резиновые с защитным подноском	1	12	
		Перчатки с полимерным покрытием	12	12	
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные	До износа	
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	дежурные	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	дежурные	До износа	
		2.7		Халат х/б	

	Заведующий склад	Рукавицы комбинированные	2	12	Раздел 8 п. 43 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 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»
Костюм на утепляющей прокладке		1	24		
Сапоги резиновые с вставным утеплителем		1	36		
2.8	Заведующий хозяйством	Халат х/б	1	12	Раздел 8 п. 44 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 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»
		Рукавицы комбинированные	6	12	
		Перчатки резиновые	6	12	
		Туфли на нескользящей основе	1	24	
		Куртка на утепляющей прокладке	1	36	
2.9	Машинист (кочегар) котельной	Костюм х/б	1	12	Раздел 8 п. 55 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 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»
		Сапоги кирзовые	1	12	
		Рукавицы комбинированные	6	12	
		Куртка на утепляющей прокладке	1	24	
2.10	Механик	Костюм х/б	1	12	Раздел 8 п.59 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 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»
		Рукавицы комбинированные	4	12	
		Плац прорезиненный	1	36	
		Костюм на утепляющей прокладке	1	24	
		Сапоги кирзовые	1	12	
2.11		Костюм х/б	1	12	Раздел 8 п.71. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 N 777н "Об утверждении Типовых норм

	Подсобный рабочий	Костюм на утепляющей прокладке	1	24	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»
		Сапоги кирзовые	1	12	
		Сапоги резиновые с высокими голенищами	1	24	
		Рукавицы брезентовые	6	12	
		Валенки	1	48	
		Галоши на валенки	1	24	
2.12	Слесарь-ремонтник	Плащ прорезиненный	1	дежурный	Раздел 8 п.80 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 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»
		Костюм на утепляющей прокладке	1	18	
		Сапоги кирзовые	1	12	
		Перчатки шерстяные	2	12	
		Рукавицы комбинированные	6	12	
		Страховочная привязь (пояс предохранительный)	1	дежурная	
		Сапоги резиновые с вставным утеплителем	1	36	
		Комбинезон хлопчатобумажный	1	12	
		Перчатки хлопчатобумажные	6	12	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД) противоаэрозольное	1	дежурное	
		Ботинки кожаные	1	12	
2.13	Слесарь-сантехник	Плащ прорезиненный	1	дежурный	Раздел 8 п.81 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 N 777н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
		Костюм на утепляющей прокладке	1	18	

		Сапоги кирзовые	1	12	работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»
		Перчатки шерстяные	2	12	
		Рукавицы комбинированные	6		
		Страховочная привязь (пояс предохранительный)	1	дежурная	
		Сапоги резиновые с вставным утеплителем	1	36	
		Комбинезон или костюм с водоотталкивающей пропиткой	1	12	
		Перчатки хлопчатобумажные	6	12	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД) противоаэрозольное	1	дежурное	
		Ботинки кожаные	1	12	
2.14	Сторож (вахтёр)	Костюм хлопчатобумажный	1	12	Раздел 8 п.84 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 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»
		Костюм на утепляющей прокладке	1	24	
2.15	Тракторист	Костюм с водоотталкивающей пропиткой	1	12	Раздел 8 п.88 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 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»
		Сапоги кирзовые	1	12	
		Рукавицы комбинированные	6	12	
		Плащ прорезиненный	1	36	
		Костюм на утепляющей прокладке	1	12	
		Сапоги резиновые с вставным утеплителем	1	36	

2.16	Аппаратчик химической водоочистки	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12	п. 3. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014 N 997н "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»
		Фартук для защиты от растворов кислот и щелочей	2	12	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1	12	
		Перчатки с полимерным покрытием	12	1	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1	До износа	
		Щиток защитный лицевой	1	До износа	
		Очки защитные	1	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1	До износа	
2.17	Инженер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12	Раздел 7 п. 9 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 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»
		Перчатки с полимерным покрытием	6	12	
2.18	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12	п. 60 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014 N 997н "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»
		Нарукавники из полимерных материалов	1	До износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6		

		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	12	
2.19	Мойщик посуды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12	п. 92 Приказа Минздравсопразвтия РФ от 09.12.2014 N 997н "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»
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	12	
		Нарукавники из полимерных материалов	1	До износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12	12	
2.20	Оператор стиральных машин	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12	п. 115 Приказа Минздравсопразвтия РФ от 09.12.2014 N 997н "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»
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1	дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием	6	12	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1	дежурные	
2.21	Официант	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1	12	п. 119 Приказа Минздравсопразвтия РФ от 09.12.2014 N 997н "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»
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	12	
2.22	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12	п. 122 Приказа Минздравсопразвтия РФ от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на

		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	12	работы с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»
		Нарукавники из полимерных материалов	1	До износа	
2.23	Машинист насосных установок	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий			п.77 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014 N 997н "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»
		Сапоги резиновые с защитным подноском			
		Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием	12 1	12 До износа	
		Боты или галоши диэлектрические		Дежурные	
		Перчатки диэлектрические		Дежурные	
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные		До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее		До износа	
2.24	Социальный работник	Халат или костюм хлопчатобумажный	2	12	Приложение N 1к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 года N 777н, гл.VII. «Работы, связанные с оказанием медицинской помощи, экстренной медицинской помощи и проведением медицинских исследований».
		Колпак или косынка хлопчатобумажная	2	12	
2.25	Дежурный по этажу	Халат или костюм хлопчатобумажный	2	12	Приложение N 1к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 года N 777н, гл.VII. «Работы, связанные с оказанием медицинской помощи, экстренной медицинской помощи и проведением медицинских исследований».
		Головной убор	2	12	

Основание:

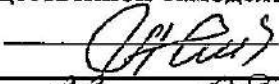
1. Статьи 212, 221 Трудового кодекса Российской Федерации;
2. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 г. N 777н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением";
3. 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";
4. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. N 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»;
5. Приказ Минздравсоцразвития России от 20.04.2006 № 297 «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики».

Специалист по ОТ



Н.В. Фурсов

Согласовано
Председатель Совета органа
общественной самодеятельности


А.И.Стрельцова
« 23 » 08 2021 г.

Утверждаю
Директор ГБУСО «Советский
психоневрологический интернат»


С.Н.Жирова
« 23 » 08 2021 г.

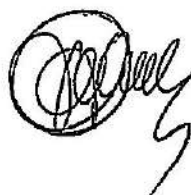


**ПЕРЕЧЕНЬ
смывающих и (или) обезвреживающих средств
подлежащих обязательной выдаче работникам**

№ п/п	Профессия (должность), основание для выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств работнику:	Наименование смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств
1.	Главный бухгалтер пункт 7 раздела 2 приложения 1 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	В месяц
2.	Заместитель главного бухгалтера пункт 7 раздела 2 приложения 1 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	В месяц
3.	Бухгалтер пункт 7 раздела 2 приложения 1 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	В месяц
4.	Экономист пункт 7 раздела 2 приложения 1 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	В месяц
5.	Специалист в сфере закупок пункт 7 раздела 2 приложения 1 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	В месяц
6.	Специалист по кадрам пункт 7 раздела 2 приложения 1 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	В месяц
7.	Секретарь руководителя пункт 7 раздела 2 приложения 1 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	В месяц
8.	Делопроизводитель пункт 7 раздела 2 приложения 1 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	В месяц
9.	Начальник отдела кадров и канцелярии пункт 7 раздела 2 приложения 1 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	В месяц

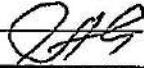
10.	Инструктор по труду пункт 7 раздела 2 приложения 1 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	В месяц
11.	Парикмахер пункт 7 раздела 2 приложения 1 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	В месяц
12.	Водитель автомобиля пункт 8 раздела 2 приложения 1 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н	250 г (мыло туалетное) или 300 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	В месяц
13.	Машинист насосных установок пункт 8 раздела 2 приложения 1 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н	250 г (мыло туалетное) или 300 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	В месяц
14.	Машинист (кочегар) котельной пункт 8 раздела 2 приложения 1 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н	250 г (мыло туалетное) или 300 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	В месяц
15.	Слесарь-ремонтник пункт 8 раздела 2 приложения 1 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н	250 г (мыло туалетное) или 300 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	В месяц
16.	Слесарь-сантехник пункт 8 раздела 2 приложения 1 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н	250 г (мыло туалетное) или 300 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	В месяц
17.	Подсобный рабочий пункт 8 раздела 2 приложения 1 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н	250 г (мыло туалетное) или 300 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	В месяц
18.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий пункт 8 раздела 2 приложения 1 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н	250 г (мыло туалетное) или 300 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	В месяц
19.	Уборщик производственных и служебных помещений пункт 8 раздела 2 приложения 1 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н	250 г (мыло туалетное) или 300 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	В месяц
20.	Тракторист пункт 8 раздела 2 приложения 1 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н	250 г (мыло туалетное) или 300 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	В месяц
21.	Доярка пункт 8 раздела 2 приложения 1 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н	250 г (мыло туалетное) или 300 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	В месяц
22.	Рабочий по уходу за животными пункт 8 раздела 2 приложения 1 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н	250 г (мыло туалетное) или 300 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	В месяц

Специалист по охране труда



Н.В. Фурсов

Согласовано
Председатель Совета органа
общественной самодеятельности


А.И.Стрельцова
« 23 » 08 2021 г.

Утверждаю
Директор ГБУСО «Советский
психоневрологический интернат»


С.Н.Жирова
« 23 » августа 2021 г.



**Перечень
ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий
охраны труда и снижению уровня профессиональных рисков на 2021-2022 годы**

№ п/п	Наименование и краткое содержание выполняемых работ и мероприятий	Срок выполнения	Сумма затрат, Руб.	Ответственный
Организационные мероприятия				
1.	Актуализация локальных нормативных актов, содержащих требования охраны труда: - инструкций по охране труда; - программ обучения по охране труда сотрудников учреждения; - информационных материалов, используемых в целях информирования сотрудников об условиях охраны труда на рабочем месте, о риске повреждения здоровья	При введении новых или внесении изменений и дополнений в действующие НПА, содержащие требования охраны труда	Нет	Специалист по ОТ, Руководители структурных подразделений
2.	Проведение вводного инструктажа по охране труда с работниками учреждения	При поступлении на работу	Нет	Специалист по ОТ
3.	Проведение вводного инструктажа по охране труда с работниками сторонних организаций, выполняющих работы в учреждении	Перед началом выполнения работ	Нет	Специалист по ОТ
4.	Проведение первичного инструктажа на рабочем месте, периодического, внепланового и целевого инструктажей	По графику, по мере необходимости	Нет	Специалист по ОТ, Руководители структурных подразделений
5.	Проведение инструктажа с неэлектротехническим персоналом с присвоением I	1 раз в год	Нет	Энергетик

	группы по электробезопасности			
6.	Проведение обучения по охране труда и правилам оказания первой помощи пострадавшим с проверкой знаний требований охраны труда сотрудников учреждения постоянно действующей комиссией	ежегодно	Нет	Специалист по ОТ
7.	Проведение обучения по пожарно-техническому минимуму	2021 год 2022 год	8 000 8 000	Специалист по ОТ
8.	Проведение обучения контролера технического состояния транспортных средств, ответственного за безопасность дорожного движения	2021 год	21 000	Заместитель директора
9.	Обеспечение и выдача специальной одеждой, специальной обуви и другими средствами индивидуальной защиты сотрудников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в связи с загрязнениями	2021 год 2022 год	500 000 500 000	Заведующий складом, руководители структурных подразделений
10.	Оформление и ведение личных карточек учета выдаваемых сотрудникам учреждения специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и (или) обеззараживающих средств	По мере выдачи (списания)	Нет	Заведующий складом, руководители структурных подразделений,
11.	Осуществление контроля за соблюдением в учреждении законодательства по охране труда, СанПиНов, предупреждения травматизма и других несчастных случаев среди сотрудников	Постоянно	Нет	Специалист по ОТ
12.	Разработка и утверждение ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровня профессиональных рисков на 2022 год	Декабрь 2021, Декабрь 2022	Нет	Специалист по ОТ
Санитарно-бытовые мероприятия				

13.	Обеспечение сотрудников учреждения смывающими и (или) обеззараживающими средствами в соответствии с утвержденными в учреждении нормами	Постоянно	500 000	Заведующий складом, Руководители структурных подразделений
14.	Проведение медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований сотрудников учреждения в соответствии с утвержденными в учреждении перечнями	2021 г. 2022 г.	709 000 709 000	Специалист по ОТ, главная медицинская сестра
15.	Приобретение аптек первой помощи сотрудникам учреждения	2021 г.	10 000	Специалист по ОТ
16.	Проведение профилактических прививок сотрудникам учреждения	По графику	Нет	Главная медицинская сестра
Технические мероприятия				
17.	Проведение периодических осмотров зданий и сооружений учреждения с составлением соответствующего акта	2 раза в год	Нет	Комиссия
18.	Проведение специальной оценки условий труда на рабочих мест	2021 г. 2022 г.	76 551 75 000	Специалист по ОТ
19.	Проведение мероприятий по подготовке учреждения к работе в зимний период	Май-сентябрь 2021	350 000	Инженер
20.	Поверка и перезарядка огнетушителей	2021 год 2022 год	4 500 4 500	Специалист по ОТ
21.	Проведение измерений сопротивления изоляции, сопротивления петли «фаза-ноль», визуального осмотра помещения электрощитовой, систем аварийного электроснабжения учреждения	2021 год 2022 год	90 000 90 000	Энергетик
22.	Поверка средств индивидуальной защиты (коврики, перчатки, боты, пассатижи)	2021 год 2022 год	4 500 4 500	Энергетик
23.	Поверка манометров	2021 год 2022 год	4 500 4 500	Инженер
24.	Замена распределительного щита	2021 год	36 017	
25.	Обслуживание систем вентиляции и кондиционирования	2021 год 2022 год	90 000 90 000	Инженер

	(контроль эффективности работы вентиляционных установок), проверка производительности вентиляционных систем			
26.	Огнезащитная обработка деревянных конструкций чердачных помещений	Апрель 2021	12 600	Специалист по ОТ
27.	Проведение текущего ремонта приемного отделения	Февраль-июнь 2021	98 285	Заместитель директора
28.	Проведение косметического ремонта комнаты отдыха для сотрудников 4 отделения	Февраль 2021		Заместитель директора
29.	Капитальный ремонт системы отопления 3 корпуса	Ноябрь 2021.- март 2022 г.	3 674 900	Заместитель директора