

Представитель
работодателя – директор ГБУ ССЗН
«Областной социально-
реабилитационный центр для детей
и молодых инвалидов»



 /Воронкова Е.И.

«19» мая 2023 г.

Представитель
работников – председатель Совета
трудового коллектива ГБУ ССЗН
«Областной социально-
реабилитационный центр для
детей и молодых инвалидов»

 /Бродягина Л.В.

«19» мая 2023 г.

**Коллективный договор
государственного бюджетного
учреждение системы социальной
защиты населения
«Областной социально-
реабилитационный центр для детей и
МОЛОДЫХ ИНВАЛИДОВ»**

2023-2026 годы

Коллективный договор зарегистрирован в
Министерстве труда, социальной защиты и
демографии Пензенской области.

24 05 20 23
Регистрационный № 3208
Специалист 

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении системы социальной защиты населения «Областной социально-реабилитационный центр для детей и молодых инвалидов» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьей 40, статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Коллективного договора являются: государственное бюджетное учреждение системы социальной защиты населения «Областной социально-реабилитационный центр для детей и молодых инвалидов», именуемое далее "Работодатель", в лице своего представителя директора ГБУ ССЗН «Областной социально-реабилитационный центр для детей и молодых инвалидов» Воронковой Елены Ивановны, действующего на основании Устава, и работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя трудового коллектива в лице Бродягиной Любови Васильевны, именуемой далее «председатель Совета трудового коллектива».

1.2. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Коллективный договор ГБУ ССЗН «Областной социально-реабилитационный центр для детей и молодых инвалидов» на 2023-2026 годы вступает в силу с 21 мая 2023 года.

1.4. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем, представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в Министерство труда, социальной защиты и демографии Пензенской области. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.5. Коллективный договор распространяет своё действие на всех работников учреждения.

1.6. Во взаимоотношениях с Работодателем председатель Совета трудового коллектива выступает в качестве представителя работников при ведении переговоров и решении их трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, занятости, найма и увольнения, охраны труда.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Все изменения вносятся в Коллективный договор только по соглашению Сторон на заседании действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения Коллективного договора. Вносимые изменения не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежними положениями Коллективного договора. Принятые Сторонами изменения или дополнения оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора.

1.9. Ни одна из Сторон не вправе в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами. 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.

Представители Сторон один раз в год отчитываются перед коллективом учреждения о выполнении Коллективного договора.

1.11. В период действия Коллективного договора Стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

1.12. Пересмотр обязательств Сторон не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

2. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности

2.1. Трудовые отношения при поступлении работника на работу оформляются заключением трудового договора.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. В соответствии со статьей 67 Трудового кодекса Российской Федерации один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Содержание трудового договора регламентируется статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Трудовой договор заключается с работником на неопределенный срок, на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Срочный трудовой договор с работником заключается в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также по соглашению Сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре в соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- 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;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

2.5. По соглашению Сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и Работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами учреждения, а также права и обязанности работника и Работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и Работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.6. При заключении трудового договора работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), 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;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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.

2.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

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

2.8. 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 системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации в соответствии со статьей 66.1. Трудового кодекса 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных Трудовым кодексом, 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 Трудовым кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, 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 (статья 61.1. Трудового кодекса Российской Федерации):

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (статья 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.10. Перевод 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 у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

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.

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

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

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий в соответствии со статьей 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

2.12. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, 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 Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.13. В соответствии со статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель обязан отстранить на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено

Трудовым кодексом, другими федеральными законами, от работы (не допускает 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 настоящим Кодексом, 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;
- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (права на управление транспортным средством, другого специального права) 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;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом 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.

2.14. Прекращение трудового договора осуществляется по основаниям, указанным в статье 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут досрочно в любое время.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом директора учреждения в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачислении его в образовательное учреждение, выход на пенсию и других случаях), работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Срочный трудовой договор расторгается по истечению срока его действия. В случае если по окончании действия срочного договора ни одна из Сторон не потребовала его расторжения, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.15. Трудовой договор может быть расторгнут Работодателем в случаях, предусмотренных статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации:

- 1) ликвидации организации;
- 2) сокращения численности или штата работников организации;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом председателю Совета трудового коллектива не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

2.16. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя вследствие сокращения численности или штата работников, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда.

При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным, при наличии двух и 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 семьях которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы в Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению руководителя Учреждения без отрыва от работы;

- матерям (отцам) - одиночкам;

2.17. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.18. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.19. При расторжении трудового договора в последний день работы работнику должна быть выдана трудовая книжка или предоставлены сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя или при невозможности вручить, лично направлено 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 на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

2.20. Работодатель, в случаях непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии с главой 14 Трудового кодекса Российской Федерации может получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.

3. Режим труда и отдыха

3.1. Рабочее время работников ГБУ ССЗН «Областной социально-реабилитационный центр для детей и молодых инвалидов» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать **40 часов в неделю**.

Начало и окончание рабочего времени каждого Работника определяется в соответствии с занимаемой должностью и выполняемой работой и отображается в таблице учета рабочего времени. В соответствии со статьей 100 Трудового кодекса Российской Федерации режим рабочего времени предусматривает:

- продолжительность рабочей недели;
- продолжительность ежедневной работы (смены);
- время начала и окончания работы;
- число смен в сутки (при сменной работе);
- чередование рабочих и нерабочих дней;
- время перерывов в работе.

3.1.2. Сотрудникам учреждения устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя фиксированными выходными днями: суббота и воскресенье.

Режим работы:

Понедельник – пятница с 8.00 до 17.00

Перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00

Данный перерыв в рабочее время не включается и не оплачивается.

Для среднего медицинского персонала, работающего в кабинетах, расположенных по адресу: Пензенская область, Пензенский район, п. Кичкилейка, ул. Санаторская, 9А, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним фиксированным выходным днем – воскресенье.

Режим работы:

Понедельник-суббота с 08.00 до 14.00

Перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 12.30

Данный перерыв включается в рабочее время и оплачивается.

3.1.3. Норма рабочего времени для женщин, работающих в сельской местности (Пензенская область, Пензенский район, ул. Санаторская, 9А) не может превышать 36 часов в неделю в соответствии со статьей 263.1. Трудового кодекса Российской Федерации.

Для данной категории работников устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя фиксированными выходными днями: суббота и воскресенье.

Режим работы:

Понедельник – пятница с 08.00 до 15.42

Перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 12.30

Данный перерыв в рабочее время не включается и не оплачивается.

3.1.4. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени **не более 35 часов в неделю** с сохранение полной оплаты труда (абз. 3 ст. 23 Федерального закона № 181-ФЗ).

3.1.5. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени **не более 39 часов в неделю** (статья 350 Трудового кодекса Российской Федерации).

В зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности в учреждении устанавливаются следующая сокращенная продолжительность рабочего времени: **36 часов в неделю** - врач, в том числе врач – руководитель структурного подразделения; средний медицинский персонал; младший медицинский персонал; **33 часа в неделю** – зубной врач (установление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101).

3.1.6. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени **не более 36 часов в неделю** в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Сменная работа - работа в две, три или четыре смены в соответствии со статьей 103 Трудового кодекса Российской Федерации вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работа в течение двух смен подряд запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Установление сменного режима работы сотрудникам регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2.1. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон в соответствии со статьей 102 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

3.4. В соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации: ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

3.5. Когда по условиям производства (работы) в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников 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. В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации учетный период не может превышать один год. Учетный период устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

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.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.6. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.7. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (далее - установленная для работника продолжительность рабочего времени):

- для сверхурочной работы (статья 99 Трудового кодекса);
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 Трудового кодекса).

3.7.1. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- 2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

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

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

обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом.

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

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.7.2. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

3.8. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со статьями 92 Трудового кодекса Российской Федерации:

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

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце пятом части первой статьи 92 Трудового кодекса, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение

учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой статьи 92 Трудового кодекса для лиц соответствующего возраста.

Трудовым кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

3.9. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок (статья 93 Трудового кодекса).

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

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

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

3.10. В соответствии со статьей 95 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

3.11. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (статья 60 Трудового кодекса).

3.12. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.13. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

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

Время отдыха устанавливается Работникам Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения

3.22. В соответствии со статьей 115 Трудового кодекса Российской Федерации работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

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 (статья 125 Трудового кодекса).

3.23. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса.

3.24. Согласно ст. 334 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 "Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей" (постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»))

3.25. Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ). Отпуск такой продолжительности положен абсолютно всем работникам-инвалидам, независимо от группы инвалидности.

3.26. В соответствии со статьей 123 Трудового кодекса Российской Федерации отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.27. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (статья 128 Трудового кодекса).

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, государственной 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;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

3.28. Работодатель организывает доставку работников из г. Пенза, работающих в образовательных учреждениях, расположенных по адресу: Пензенская область, Пензенский район, п. Кичигинейка, ул. Санаторская, 9А, до места работы и обратно до г. Пенза.

4. Оплата труда

4.1. В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата (оплата труда работника) это - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

4.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) (статья 131 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается:

- организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

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

4.5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда (статья 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются Положением об оплате труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.6. Положение об оплате труда принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (статья 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.7. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата в учреждении выплачивается не реже чем каждые полмесяца (часть 6 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации) безналично путем перечисления работнику на его банковский счет, указанный в заявлении. Работник вправе заменить банковскую организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 20 числа каждого месяца, за вторую половину месяца – 5 числа месяца, следующего за предыдущим.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала

4.8. Ограничение удержаний из заработной платы и ограничение размера удержаний из заработной платы регулируются статьями 137, 138 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. В соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

4.10. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (статья 141 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.11. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации иными федеральными законами.

4.12. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, Положением об оплате труда учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений определяется Министерством труда, социальной защиты и демографии Пензенской области (статья 145 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.13. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда учреждения, трудовым договором. Размеры выплат, установленные Положением об оплате труда, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (статья 149 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.14. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 настоящего Кодекса).

4.15. В соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 153 Трудового кодекса.

4.16. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации):

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

4.17. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Положением об оплате труда, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.18. Компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), виды и размеры выплат, связанных с иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам в соответствии с Положением об оплате труда.

5. Охрана труда

5.1. В соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

5.1.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

5.1.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда (приложение № 1 к Коллективному договору);
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение № 2, приложение № 3 к Коллективному договору);
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников,

внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и

иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.1.3. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников.

5.2. В соответствии со статьей 214.2. Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель имеет право:

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

- вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

5.3. В соответствии со статьей 215 Трудового кодекса Российской Федерации Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

5.4. В соответствии со статьей 16 Трудового кодекса Российской Федерации каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных

настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

5.5. Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в статье 215 Трудового кодекса гарантий и компенсаций устанавливаются Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6. Гарантии и компенсации

6.1. Гарантии и компенсации предоставляются работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

7. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

7.1. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся по взаимной договоренности Сторон.

7.2. Разрешение разногласий по выполнению Коллективного договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

7.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Коллективным договором.

Приложения к Коллективному договору:

1. Приложение № 1 - План мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении.

2. Приложение № 2 - Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты согласно прилагаемому перечню профессий.

3. Приложение № 3 - Нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств согласно прилагаемому перечню профессий.

Приложение № 1
к Коллективному договору на 2023-2026 гг.

Представитель работодателя –
директор ГБУ ССЗН «Областной
социально-реабилитационный центр
для детей и молодых инвалидов»

 Воронкова Е.И.

«19» мая 2023 г.

Представители работников –
председатель Совета трудового
коллектива ГБУ ССЗН «Областной
социально-реабилитационный центр
для детей и молодых инвалидов»

 /Бродягина Л.В.

«19» мая 2023 г.

План мероприятий по улучшению условий и охраны труда в ГБУ ССЗН «Областной социально-реабилитационный центр для детей и молодых инвалидов» на 2023-2026 годы

Наименование мероприятий	Единица учета	Количество	Стоимость работ (тыс. руб.)	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Примечание
Организация обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также проведения вводного и периодических инструктажей	Чел.	155/40	Без финансирования	Постоянно	Специалист по охране труда	
Разработка новых и доработка действующих инструкций по охране труда	Шт.	10	Без финансирования	Один раз в три года	Специалист по охране труда	
Организация, проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников	Чел.	40/155	486,57	Согласно календарному плану и графику	Старшая медицинская сестра	
Приобретение нормативных правовых актов и литературы в области охраны труда.	Шт.	12	2,00	По мере необходимости	Специалист по охране труда	
Обеспечение своевременного проведения предрейсового медицинского осмотра	Чел.	6	147,73	Постоянно	Медицинская сестра по предрейсовому осмотру	
Обеспечение освещенности рабочих мест от системы искусственного освещения в соответствии с санитарными правилами 2.1.3678-15, своевременная замена перегоревших ламп, осветительных приборов.	Рабочее место	50	300,00	Постоянно	Специалист по охране труда, инженер	

№ п/п	Наименование мероприятий	Единица учета	Количество	Стоимость работ (тыс. руб.)	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Примечание
	Обеспечение работающих сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами (приказы Минздравсоцразвития Российской Федерации 2009 г. № 290н, № 357н).	Профессия (должность)	20	450,00	В установленные сроки	Заведующий складом, специалист по охране труда	
	Обеспечение в установленном порядке работников, занятых на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами.	Профессия (должность)	20	300,00	В установленные сроки	Заведующий складом, заведующий хозяйством	
	Проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда, оценке уровней профессиональных рисков.	Рабочее место	В соответствии с установленным и сроками	200,00	По плану	Специалист по кадровой работе, специалист по охране труда	
	Организация работ по санитарной очистке территории, озеленению.	Кв.м.	40 000, 00	200,0	Постоянно	Заведующий хозяйством, заведующие отделениями	
	Нанесение на производственное оборудование (органы управления и контроля, элементы конструкции), коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.	Шт.	15	1,0	По мере необходимости	Инженер	
	Организация рационального режима труда и отдыха.	Рабочее место	155	Без финансирования	Постоянно	Директор, заместители директора, заведующие отделениями	
	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.	Чел.	15	75,0	Ежегодно	Специалист по охране труда, заведующие отделениями	

№ п	Наименование мероприятий	Единица учета	Количество	Стоимость работ (тыс. руб.)	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Примечание
4.	Контроль за наличием аптек для оказания первой медицинской помощи и своевременным пополнением их медикаментами.	Шт.	12	15,0	Ежеквартально	Старшая медицинская сестра	
5.	Организация и проведение вакцинации против инфекций сотрудников и воспитанников приюта.	Чел.	155	Без финансирования	Постоянно	Старшая медицинская сестра	
6.	Организация сбора, временного хранения и передача отходов I-V классов опасности лицензированным организациям для дальнейшего обращения.	Куб.м.	По факту	200,0	Постоянно	Заведующий хозяйством, старшая медицинская сестра	
7.	Проведение мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе.	Шт.	4	Без финансирования	Ежеквартально	Заместители директора, заведующие отделениями	
8.	Обучение работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов.	Чел.	2	20,0	По графику обучения	Специалист по охране труда, инженер	

Представитель работодателя –
директор ГБУ ССЗН «Областной
социально-реабилитационный
центр для детей и молодых
инвалидов»


Воронкова Е.И.
«19» мая 2023 г.

Представитель работников –
председатель Совета трудового
коллектива ГБУ ССЗН
«Областной социально-
реабилитационный центр для
детей и молодых инвалидов»


Бродягина Л.В.
«19» мая 2023 г.

Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты
сотрудникам ГБУ ССЗН «Областной социально-реабилитационный центр для детей и молодых
инвалидов» согласно прилагаемому перечню профессий

Нормативн о-правовой акт	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.21	Грузчик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 12 пар
Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.11	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов. Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. 12 пар (до износа) 12 пар (до износа) 1 шт. (на 30месяцев)
Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.23	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Фартук Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. 1 пара 6 пар 1 шт. 1 шт. (на 30 месяцев)
Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.32	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
Приказ	Шеф-повар, повар	Куртка белая х/б	3 шт.

Минторга РФ от 27.12.1983 № 308, п 2.5		Брюки светлые или юбка (для женщин) Фартук белый х/б Колпак или косынка белая х/б Тапочки кожаные Полотенце	3 шт. 3 шт. 3 шт. 1 пара 1 шт.
Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.31	Заведующий продовольственным складом	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.31	Заведующий складом	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.48	Кастелянша	Костюм (или халат и брюки) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий,	1 шт. (комплект)
Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.92	Буфетчица	Костюм (или халат и брюки) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт. (комплект) 1 шт.
Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.21	Подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.56	Оператор газовой котельной	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. 6 пар 1 шт. (на 30 месяцев)
Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.135	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Очки защитные	1 шт. 6 пар 1 шт. (на 30 месяцев) 1 пара
Приказ Минтруда и соцзащиты	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.148		Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	12 пар 12 пар 1 шт. (на 30 месяцев)
Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.171	Социальный работник	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 6 пар 12 пар
Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.171	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 6 пар 12 пар
Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.189	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с подноском Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке. Очки защитные	1 шт. 1 пара 12 пар Дежурные Дежурные 1 шт. (на 30 месяцев)
Приказ Минздравсо цразвития России от 01.09.2010 № 777н	Врач	Халат или костюм хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажная Тапочки кожаные Полотенце	1 пара 2 шт. 2 шт. 2 пары 1 шт.
Приказ Минздравсо цразвития России от 01.09.2010 № 777н	Медицинская сестра	Халат или костюм хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажная Тапочки кожаные Полотенце	2 шт. 2 шт. 2 пары 1 шт.
Приказ Минздравсо цразвития России от 01.09.2010 № 777н	Инструктор по лечебной физкультуре	Халат или костюм хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажная Тапочки кожаные Полотенце	2 шт. 2 шт. 2 пары. 1 шт.

Представитель работодателя –
директор ГБУ ССЗН «Областной
социально-реабилитационный
центр для детей и молодых
инвалидов»

 /Воронкова Е.И.

«19» мая 2023 г.

Представитель работников –
председатель Совета трудового
коллектива ГБУ ССЗН
«Областной социально-
реабилитационный центр для
детей и молодых инвалидов»

 /Бродягина Л.В.

«19» мая 2023 г.

Нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств сотрудникам
ГБУ ССЗН «Областной социально-реабилитационный центр для детей и молодых
инвалидов» согласно прилагаемому перечню профессий
приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от
17.12.2010 г. N 1122н)

№ п	Должность	Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
	Заведующий хозяйством	Мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	Медсестра (кроме стерилизационной)	Мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	Шеф-повар, повар	1. Мыло 2.Крем гидрофильного действия для защиты кожи	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями Работы с водными растворами, водой	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл
	Водитель автомобиля	1. Мыло 2.Крем гидрофильного действия для защиты кожи	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями Работы связанные с трудно смываемыми устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты.	300 г (мыло твердое туалетное) или 500мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл
	Заведующий продовольственным складом	Мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	Уборщик территории	Мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	Подсобный рабочий	Мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	Слесарь-	Мыло	Работы, связанные с	200 г (мыло туалетное) или 250 мл

и и

	электрик по ремонту электрооборудования		легкосмываемыми загрязнениями	(жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
1.	Оператор газовой котельной	Мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
0.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
1.	Грузчик	Мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Слесарь – сантехник	Мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	300 г (мыло твердое туалетное) или 500мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3.	Уборщик служебных помещений	Мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4.	Врач (педиатр, по лечебной физкультуре, офтальмолог, невролог, травматолог-ортопед)	Мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	Зубной врач	1. Мыло 2. Дезинфицирующие средства	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями Защита от бактериологических факторов	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл
	Инструктор по лечебной физкультуре	Мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	Социальный работник	Мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	Кастелянша	Мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	Буфетчица	1. Мыло 2. Крем гидрофильного действия для защиты кожи	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями Работы с водными растворами, водой.	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл
	Медсестра стерилизационная	1. Мыло 2. Дезинфицирующие средства	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями Защита от бактериологических факторов	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл

Совета
ССЗН

для
«ОВ»
на Л.В.

И И

Прочито, пронумеровано и скреплено печатью
на 29 (двадцать девять) листах

Директор А.И.И.И. Воронкова Е.И.

