

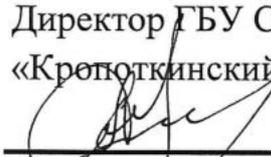
МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
«КРОПОТКИНСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»
(ГБУ СО КК «КРОПОТКИНСКИЙ ПНИ»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

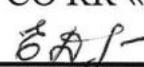
государственного бюджетного учреждения социального обслуживания
Краснодарского края «Кропоткинский психоневрологический интернат»

на 2025 - 2028гг.

От работодателя:

Директор ГБУ СО КК
«Кропоткинский ПНИ»

А.В. Сафронов

От работников:

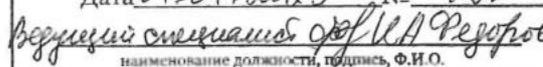
Председатель профсоюзного комитета
ГБУ СО КК «Кропоткинский ПНИ»
 Е.Г. Дейнека



Филиал государственного казенного учреждения
Краснодарского края
«Центр занятости населения Краснодарского края»
в Кавказском районе

Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения

Дата 04.04.2025 № 42


наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Принят на общем собрании работников ГБУ СО КК «Кропоткинский ПНИ»
от «04» 04 2025г.

Протокол № 2

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, направленным на обеспечение согласования интересов сторон в регулировании социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Кропоткинский психоневрологический интернат» (ГБУ СО КК «Кропоткинский ПНИ») (далее – учреждение, организация).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Законом Краснодарского края "О социальном партнерстве", Федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", с учетом отраслевого соглашения.

1.3. Предметом настоящего договора является предоставление работникам с учетом экономических возможностей организации, работодателя дополнительных по сравнению с установленными законодательством, соглашениями гарантий и компенсаций.

1.4. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора, соблюдаются прежние нормы.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:
"Работодатель" в лице директора Сафронова Александра Васильевича,
"Работники" в лице председателя профсоюзного комитета Дейнека Елены Григорьевны.

1.6. Работодатель признает профсоюзный комитет в качестве единственного представителя работников.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГБУ СО КК «Кропоткинский ПНИ».

1.8. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать компромиссных решений.

Содержание и структуру коллективного договора стороны определяют самостоятельно (ст.41 ТК РФ).

1.9. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с момента подписания сторонами.

II. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания

регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1 к настоящему договору).

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения в учреждении регулируются Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель обязуется ознакомить вновь поступающего на работу работника (до подписания трудового договора) с:

- правилами внутреннего трудового распорядка;
- коллективным договором и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;
- состоянием условий и безопасности труда на рабочем месте;
- установленными гарантиями и компенсациями.

2.4. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного в письменной форме трудового договора. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде, отраслевым соглашением, коллективным договором.

2.5. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.72.2).

2.6. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

Если работники данного работодателя не объединены в первичные профсоюзные организации, то увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, в порядке, предусмотренном для учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.7. Работодатель заблаговременно, но не позднее, чем за два (три) месяца, предоставляет профсоюзному комитету информацию о предстоящем высвобождении работников.

2.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данном учреждении вакансии (работник сможет выполнять работу с учетом его состояния здоровья; это может быть, как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа).

2.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается в дополнение к указанному в ст. 179 ТК РФ работникам:

- предпенсионного возраста;
- имеющим стаж работы в учреждении свыше 7 лет.

2.10. Работодатель обеспечивает высвобождаемым работникам возможность переобучения за счет средств организации профессиям (специальностям), по которым имеются вакансии.

Работник имеет право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации, в том числе в возрасте от 25 до 65 лет.

2.11. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.12. Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата, имеют преимущественное перед другими лицами право на занятие открывшихся вакансий при условии равной или более высокой производительности труда и квалификации.

2.13. При смене собственника имущества, изменении подведомственности, реорганизации организации трудовые отношения с согласия работников продолжают.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст.77 ТК РФ) и иными федеральными законами, а также с учетом особенностей расторжения трудового договора с отдельными категориями работников предусмотренных ст.ст.261, 269, 288, 292, 312.8, 327.6 ТК РФ и др.

2.15. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в соответствии со ст.191 ТК РФ, а также за совершение дисциплинарного проступка имеет право применить к нему дисциплинарные взыскания, предусмотренные ст.192 ТК РФ.

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. (ст.132 ТК РФ).

Основными нормативными документами, регулирующими вопросы оплаты труда в учреждении, являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации;
Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;

Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края, утвержденное постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 № 1220;

разработанные, в соответствии с этими нормативными документами локальные нормативные акты.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором, регулируются настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Кропоткинский психоневрологический интернат» (Приложение № 2 к настоящему договору) и иными локальными нормативными актами, утверждаемыми в учреждении.

3.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

3.3. Работодатель производит выплату Работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца в сроки (не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена):

21 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и

6 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца, переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до выплаты заработной платы.

При определении размера заработной платы за первую половину месяца следует учитывать фактически отработанное работником время (фактически выполненную работу работником в первой половине месяца).

В срок выплаты заработной платы за первую половину месяца работодатель вправе выплатить работникам премию за выполнение особо важных и срочных работ, премию по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), материальную помощь и поощрительные выплаты разового характера.

3.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

3.5. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных

сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

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

3.8. Работодатель гарантирует установление минимальной заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

3.9. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, устанавливается единый порядок ее исчисления. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемых у работодателя независимо от источников этих выплат (ст.139 ТК РФ).

3.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. (ст.236 ТК).

IV. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

4.1. В соответствии с действующим законодательством и Положением о системе управления охраной труда (приложение №3) обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны 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, возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

4.2. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

4.3. создание и функционирование системы управления охраной труда;

4.4. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

4.5. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

4.6. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

4.7. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

4.8. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

4.9. 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, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

4.10. оснащение средствами коллективной защиты;

4.11. 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;

4.12. 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;

4.13. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

4.14. 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;

4.15. 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;

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

4.17. 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;

4.18. 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;

4.19. 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;

4.20. 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;

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

4.22. 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, имеющих 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;

4.23. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

4.24. 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;

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

4.26. 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;

4.27. 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.

4.28. перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом), осуществляющим производство работ (оказание услуг), 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.

4.29. выдачу работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, бесплатно 0,5 литра молока в смену или других равноценных пищевых продуктов. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости 0,5 литра молока или других равноценных пищевых продуктов.

4.30. по своей инициативе и (или) по инициативе работников либо их профсоюзного органа создание на паритетной основе комитета (комиссии) по

охране труда, создание условий для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

4.31. использование части страховых взносов (до 30%), перечисленных в фонд социального страхования для финансирования предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний;

4.32. проведение в учреждении ежеквартально Дня охраны труда;

4.33. работников, работающих в холодное время года на открытом воздухе специальными перерывами для обогрева и отдыха, в теплое время года регламентированными перерывами для отдыха, которые включаются в рабочее время.

4.34. предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда следующих гарантий и компенсаций:

- повышенный размер оплаты труда (приложение № 9) Трудовой кодекс Российской Федерации Раздел VI, глава 21, статья 147;

- право на досрочное назначение страховой пенсии (приложение № 8) карта СОУТ; Отраслевое соглашение; Постановление Кабинета Министров СССР от 26 января 1991г. №10, Список №2, вид производства: «XXIV. УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЕ И СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЧЕНИЯ»;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (приложение № 7) ст.117 ТК РФ; Карта СОУТ; Отраслевое соглашение; Постановление от 25 октября 1974г. № 298/П-22, «XL. ЗДРАВООХРАНЕНИЕ»; Постановление Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»;

- сокращенную продолжительность рабочего времени медицинских работников (приложение № 5) Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности";

- молоко или другие равноценные пищевые продукты (приложение № 10) карта СОУТ; приказом Минтруда России от 12.05.2022 № 291н, прил. 1, раздел «2 Биологический фактор»;

4.35. разработку с учетом мнения председателя профсоюзного комитета и выполнение в установленные сроки комплекса организационно-технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда (приложение № 11);

4.30. реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта.

V. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представительного органа работников в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором.

5.2. Работодатель для создания условий нормальной деятельности представительного органа обязуется:

5.2.1. предоставлять представительному органу необходимые для его деятельности помещение, оборудование, средства связи, транспортные средства.

5.2.2. перечислять на профсоюзный счет ежемесячно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза;

5.2.3. предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора;

5.2.4. учитывать мнение представительного органа в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, коллективным договором, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов.

5.3. Представительный орган имеет право получать от работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе:

- реорганизации и ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

5.4. Представительный орган осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

VI. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ, ГАРАНТИИ И ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

6.1. В целях обеспечения социальной защиты работников и членов их семей Работодатель обязуется:

- выдавать работникам пособия, определенные законодательством;
- обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения и социального страхования;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в соответствии с Федеральными законами Российской Федерации;

обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременно предоставлять в органы пенсионного обеспечения и социального страхования достоверные сведения о стаже, зарплате и страховых взносах работающих в соответствии с Федеральным законом РФ;

в соответствии с действующим законодательством устанавливать квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением на них специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки;

предоставлять оплачиваемые дни для прохождения работниками диспансеризации в соответствии с ТК РФ (ст.185.1 ТК.РФ).

6.2. В соответствии с законом Краснодарского края от 2 июня 2023 г. № 4909-КЗ «Об объявлении в Краснодарском крае Дня поминовения усопших (Радоницы) нерабочим (праздничным) днем», День поминовения усопших (Радоница) в учреждении считать нерабочим (праздничным) днем.

Установить накануне нерабочего праздничного дня (День поминовения усопших (Радоница)) сокращенным рабочим днем на один час. Месячная норма рабочего времени для работников учреждения сокращается.

6.3. Работодатель производит обработку и защиту персональных данных работника в соответствии с требованиями ТК РФ.

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

7.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

7.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

7.4. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности Сторон.

7.5. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.7. Подписанный Сторонами Договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

7.9. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Договором.

10.7. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Специалист по управлению персоналом



С.В. Самай

Учено мнение первичной
профсоюзной организации
(от 17.03.2025 № 1)

Председатель ПК

Дейнека Е.Г.

2025г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор

ГБУ СО КК «Кропоткинский ПНИ»

Сафронов А.В.

2025г.



ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка для работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Кропоткинский психоневрологический интернат»

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности работника и работодателя, режим рабочего времени и времени отдыха, порядок поощрения работников, ответственность работодателя и ответственность работника, включая меры дисциплинарного взыскания, применяемые к работнику, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

1. Порядок приема и увольнения работников

1.1. Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, который заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. До подписания трудового договора работодатель знакомит работника под подпись с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

1.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ об образовании и/или квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- 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;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в установленном порядке и по установленной форме, если лицо поступает на работу, связанную с деятельностью, для которой в соответствии с федеральным законом не допускаются лица, имеющие (имевшие) судимость, подвергнувшиеся (подвергавшиеся) уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является претендент на работу подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, выданную в установленном порядке и по установленной форме, если лицо поступает на работу, связанную с деятельностью, для которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые такому административному наказанию, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;

- справку о характере и условиях труда по основному месту работы - при приеме на работу по совместительству с вредными и (или) опасными условиями труда;

- в отдельных случаях с учетом специфики работы, если это предусмотрено Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ, может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

1.4. В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Организацией представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

1.5. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, претендент на работу проходит за счет средств работодателя обязательный предварительный (при поступлении на работу) медицинский осмотр.

1.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытательном сроке работника, которое устанавливается для того, чтобы проверить, соответствует работник поручаемой работе или нет.

Если в трудовом договоре отсутствует условие об испытании, то работник считается принятым на работу без испытательного срока.

Во время испытания на работника распространяются все нормы трудового законодательства, коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов.

Срок испытания для работника не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации и его заместителей 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.

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

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

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

Условие трудового договора об испытательном сроке не применяется, если работнику в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами нельзя устанавливать испытательный срок при приеме на работу.

1.7. Работодатель заключает трудовые договоры с работником на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, - срочный трудовой договор. Срочный трудовой договор заключается на срок не более пяти лет, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

1.7.1. Если заключается срочный трудовой договор, то в него обязательно включается условие о сроке его действия и обстоятельствах (причинах), послуживших основанием для его заключения в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом.

Если в трудовом договоре условие о сроке его действия отсутствует, то трудовой договор заключен на неопределенный срок.

1.7.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр - для работника, другой - для работодателя. На экземпляре трудового договора работодателя работник ставит свою подпись о получении экземпляра трудового договора.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем.

1.7.3. Трудовой договор, не оформленный письменно, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. В этом случае

работодатель должен оформить письменный трудовой договор в течение трех рабочих дней со дня фактического допуска работника к работе.

1.7.4. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления такого договора в силу.

1.7.5. Если работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

1.8. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

1.9. На каждого работника ведется трудовая книжка, проработавшего свыше пяти дней в учреждении, если эта работа является для работников основной и (или) формируется в электронном виде основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации (ч. 3, 8 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ).

Трудовые книжки работников хранятся у Работодателя.

1.10. Работодатель в десятидневный срок после заключения трудового договора с работником, который в предшествующие два года занимал должности государственной (муниципальной) службы (перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами РФ), в установленном порядке сообщает по последнему месту службы этого работника о заключении с ним трудового договора.

1.11. Перевод работника на новую должность оформляется приказом Работодателя с письменного согласия работника и подписанием дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором описываются новые условия труда работника, а также могут вноситься изменения в другие условия трудового договора.

1.12. Прекращение трудового договора регулируется гл. 13 ТК РФ и производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, письменно предупредив об этом Работодателя за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом.

По соглашению между работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут в срок, о котором просит работник.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях считается последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С ним работник должен быть ознакомлен под роспись. Если работник отказывается от ознакомления или приказ невозможно довести до его сведения, на приказе делается соответствующая запись.

Выдача трудовой книжки (предоставление сведений о трудовой деятельности у работодателя), выдача заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, запись в трудовую книжку (внесение информации в сведения о трудовой деятельности) производятся в соответствии с ч. 4 - 6 ст. 84.1 ТК РФ.

Трудовые книжки (дубликаты трудовых книжек), не полученные работниками при увольнении, работодатель хранит до востребования в соответствии с требованиями к их хранению, установленными законодательством РФ об архивном деле.

В день увольнения работнику выплачиваются все суммы, причитающиеся от работодателя.

1.12.1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения, ст.178 ТК РФ.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (работник сможет выполнять работу с учетом его состояния здоровья; это может быть, как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются

работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст.180 ТК РФ). Высвобождаемым работникам предоставляется не менее 8 часов в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении за два месяца, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения профсоюза работников государственных учреждений по общественному обслуживанию РФ принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

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

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 ст. 77 ТК РФ);

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

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

восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ);

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

2. Основные права и обязанности, ответственность работников

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

- иные права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

2.2. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты работодателя;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

- немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной работнику ситуации, которая угрожает жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников);

- проходить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, 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;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте;

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

- вести себя вежливо и не допускать:

- 1) грубого поведения;

- 2) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- 3) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

- соблюдать запрет работодателя на использование в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети Интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей;

-соблюдать запрет работодателя на использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью работника;

-соблюдать запрет работодателя на курение в помещениях офиса вне оборудованных зон, предназначенных для этих целей;

-соблюдать запрет работодателя на употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ;

-соблюдать правила внешнего вида, установленные работодателем;

-соблюдать действующий у работодателя контрольно-пропускной режим;

-в случае невыхода на работу в связи с временной нетрудоспособностью или по иной причине известить о причинах невыхода непосредственного руководителя любым доступным способом (по телефону, по электронной почте, иным способом);

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

-исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

2.3. Ответственность работника:

Работник несет ответственность в соответствии с действующим законодательством. В частности, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности в соответствии со ст. ст. 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации. Работник несет материальную ответственность в случаях и порядке, которые предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

3. Основные права и обязанности, ответственность Работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

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

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- требовать от работника поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте, соблюдать контрольно-пропускной режим;

- требовать от работника вежливого поведения;

- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование);

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

- иные права, предусмотренные ст. 22 ТК РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

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

- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

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

- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

- вести учет времени, фактически отработанного каждым работником;

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

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

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

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

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

-формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

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

-предоставлять работникам предусмотренные Трудовым кодексом РФ гарантии при прохождении диспансеризации;

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

3.3. Ответственность Работодателя:

Работодатель, виновный в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, может быть привлечен к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Кроме того, он может быть в установленном порядке привлечен к гражданской, административной и уголовной ответственности.

Работодатель несет материальную ответственность перед работником в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами:

- за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику;

- за ущерб, причиненный имуществу работника;

- за ущерб работника, который возник из-за незаконного лишения его работодателем возможности трудиться.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат,

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

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Работодатель обязан в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением работника и Работодателя.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. В ГБУ СО КК «Кропоткинский ПНИ» устанавливаются следующие режимы рабочего времени:

4.2.1. для работников по должностям (директор, заместитель директора, специалист по охране труда, специалист по управлению персоналом, экономист, юрисконсульт, делопроизводитель, психолог, программист, заведующий складом, заведующий хозяйством, воспитатель, библиотекарь, швея, инженер-энергетик, техник, агент по снабжению, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, водитель автомобиля, плотник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, парикмахер, дезинфектор) устанавливается:

Пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов. Время начала работы - 8ч 00 мин., время окончания работы (понедельник-четверг) - 17 ч 00 мин., время окончания работы в пятницу – 16ч 00 мин. Обеденный перерыв в период с 12 ч 00 мин до 12ч 48мин, перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается, работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

4.2.2. для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. № 101 «О

продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности» (приложение №5 к коллективному договору):

4.2.2.1. для работников по должностям (врач-психиатр, врач-терапевт, старшая медицинская сестра, фельдшер, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, сестра-хозяйка, санитарка (работающая только в будни в дневные часы)) устанавливается:

Пятидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Продолжительность ежедневной работы составляет 7,2 часа. Время начала работы - 8ч 00 мин., время окончания работы - 15 ч 42 мин. Обеденный перерыв в период с 12 ч 00 мин до 12ч 30 мин, перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

4.2.2.2. для работников по должностям (медицинская сестра палатная (постовая), санитарка) оказываемых услуги в стационарной форме круглосуточного пребывания получателей социальных услуг устанавливается:

Сменная работа, 36 часовая рабочая неделя, суммированный учет рабочего времени (учетный период месяц). Начало и окончание рабочей смены в соответствии с графиком сменности, продолжительность рабочей смены до 12 часов. Выходные дни предоставляются согласно графику сменности.

В связи с особенностями непрерывной работы, оказания социальных услуг в стационарной форме обслуживания, для граждан пожилого возраста и инвалидов, страдающих хроническими психическими заболеваниями, нуждающихся по состоянию здоровья в уходе, бытовом обслуживании и медицинской помощи, Работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в предоставленных для этих целей бытовых комнатах.

4.2.3. для работников по должности специалист по пожарной профилактике устанавливается:

Сменная работа, 40 часовая рабочая неделя, суммированный учет рабочего времени (учетный период месяц). Начало и окончание рабочей смены в соответствии с графиком сменности (2 ночи через 2 ночи). Выходные дни предоставляются согласно графику сменности.

В связи с особенностями непрерывной работы по осуществлению пожарной безопасности учреждения, Работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в предоставленных для этих целей бытовых комнатах.

4.2.4. для работников по должности сторож (вахтер) устанавливается:

Сменная работа, 40 часовая рабочая неделя, суммированный учет рабочего времени (учетный период месяц). Начало и окончание рабочей смены в соответствии с графиком сменности. Выходные дни предоставляются согласно графику сменности.

В связи с особенностями непрерывной работы по осуществлению охраны объекта, Работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в предоставленных для этих целей бытовых комнатах.

4.3. При работе в режиме рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику, в режиме гибкого рабочего времени и при сменной работе согласно ст. 103 Трудового кодекса Российской Федерации рабочее время и время отдыха работников в пределах учетного периода (один месяц) регламентируются графиком работы, который утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза и доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

4.4. Если продолжительность ежедневной работы или смены работника не превышает четырех часов, перерыв для отдыха и питания ему не предоставляется.

4.6. Работникам предоставляются нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.6.1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя и только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

4.6.2. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

4.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- 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-й или 4-й степени либо 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.

4.8. Для работников может устанавливаться ненормированный рабочий день (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации), в соответствии с которым работники могут по распоряжению руководителя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной настоящими Правилами продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в условиях указанного режима работы определяются в Приложении № 6 к коллективному договору.

4.9. Работодателем применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом, равным одному месяцу.

Общая продолжительность рабочего времени работника за учетный период устанавливается Работодателем в доведенных графиках работы на месяц с учетом мнения Профсоюза в пределах норм, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

При составлении сменных графиков на месяц для соблюдения нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период допускается увеличение часов работы в одни дни (в пределах максимальной продолжительности смены до 12 часов) за счет снижения в другие в рамках учетного периода.

В исключительных случаях с письменного согласия работника, а в определенных случаях - и с учетом мнения Профкома допускается привлечение работника к сверхурочным работам в порядке, предусмотренном ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (без учета выходных и праздничных дней по графику сменности) является сверхурочной. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Возникающие переработки за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в рамках учетного периода компенсируются повышенной оплатой или, по желанию работника, предоставлением дополнительных дней отдыха.

В случае если фактическая продолжительность ежедневной работы в отдельные дни не совпадает с продолжительностью смены по графику, то переработка в одни дни (в пределах максимальной продолжительности смены) погашается сокращением времени работы в другие дни или предоставлением других дней отдыха в рамках учетного периода. При этом такая переработка не считается сверхурочными работами.

4.10. Работодатель вправе по соглашению с работником установить ему режим гибкого рабочего времени.

4.11. Иной режим рабочего времени и времени отдыха может быть установлен трудовым договором с работником.

4.12. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в таблице учета рабочего времени.

4.13. Работодатель вправе контролировать присутствие работников на рабочих местах в рабочее время, а также выполнение ими работы. При наличии возможности контроль на рабочих местах, в производственных помещениях, на территории работодателя осуществляется посредством видеонаблюдения, в целях, связанных с исполнением работниками должностных обязанностей. Работники ставятся в известность о ведении видеонаблюдения и зонах видимости размещенных камер.

Размещение камер видеонаблюдения в служебном помещении, предназначенном для отдыха и приема пищи работников, при отсутствии согласия работников не допускается.

4.14. Работникам предоставляются отпуска:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда;

- отпуск без сохранения заработной платы;
- отпуск по беременности и родам;
- отпуск по уходу за ребенком;
- иные отпуска, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

4.14.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной удлиненный отпуск предоставляется:

- работающим инвалидам - не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" в ред. от 18 июля 2019 г.).

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности работника при наличии больничного листа.

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

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Не позднее двух недель каждого года работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю или напрямую в отдел кадров, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков.

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.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

4.14.2. За работу в режиме ненормированного рабочего дня работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в условиях указанного режима работы определяются в Приложении № 6 к коллективному договору.

4.14.3. Работникам за работу с вредными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда. Перечень профессий и должностей работников с вредными условиями труда и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях работы определяются в Приложении № 7 к коллективному договору.

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

Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Коллективным договором.

По соглашению с работодателем:

- для проводов детей в армию - до 3 календарных дней в году;
- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности - до 3 календарных дней в году,
- а также в иных случаях со сложившимися семейными обстоятельствами.

4.14.5. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по обязательному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

4.14.6. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

5. Сроки выплаты заработной платы

5.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором, Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Кропоткинский психоневрологический интернат» (Приложение № 2 к коллективному договору) и иными локальными нормативными актами, утверждаемыми в учреждении.

Работодатель производит выплату Работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца в сроки (не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена):

21 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и

6 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца, переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до выплаты заработной платы.

При определении размера заработной платы за первую половину месяца следует учитывать фактически отработанное работником время (фактически выполненную работу работником в первой половине месяца).

В срок выплаты заработной платы за первую половину месяца работодатель вправе выплатить работникам премию за выполнение особо важных и срочных работ, премию по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), материальную помощь и поощрительные выплаты разового характера.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с

уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК).

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

5.3. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.4. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

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

6. Меры поощрения за успехи в работе

6.1. Меры поощрения за успехи в работе:

За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников Учреждения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

6.2. Решение о поощрении или награждении работника принимается Работодателем.

Решение о поощрении или награждении принимается на основании представления к поощрению непосредственного или вышестоящего руководителя.

6.3. Руководитель вправе без представления к поощрению или награждению непосредственного, или вышестоящего руководителя работника принять решение о поощрении или награждении любого работника.

6.4. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

7. Меры взыскания, применяемые к работникам

7.1. За нарушение трудовой дисциплины Работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.2. Дисциплинарные взыскания применяются руководителем Учреждения.

7.3. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы письменные объяснения. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

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

7.4. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

7.5. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

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

Дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения может быть снято Работодателем по своей инициативе, по просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

Специалист по управлению персоналом



С.В. Самай

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Профсоюзного комитета
Е.Г. Дейнека
« 04 » 2025г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГБУ СО КК «Кропоткинский ПНИ»
А.В. Сафронов
« 04 » 2025г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Кропоткинский психоневрологический интернат»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Кропоткинский психоневрологический интернат» (далее учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Краснодарского края от 5 ноября 2014 г. № 3051-КЗ «О социальном обслуживании населения на территории Краснодарского края», от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края» и другими нормативными правовыми актами Краснодарского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников учреждения, обеспечения повышения уровня оплаты труда и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда работников учреждения.

Положение применяется при определении заработной платы работников учреждения.

Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников учреждения, включающей размеры окладов (должностных окладов), ставок, перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия оплаты труда директора (руководителя) учреждения, его заместителей, другие вопросы оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

профессиональных стандартов;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующей организации профессионального союза (выборного представительного органа работников).

Повышение уровня заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами.

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

При этом в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не входят выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также дополнительные оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

Полученная за работу по совместительству заработная плата при подсчете среднего заработка по основной работе не учитывается.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются директором (руководителем) учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок, установленных Положением об оплате труда утвержденное постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края», с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, а также служащих, осуществляющих профессиональную деятельность в сфере социального обслуживания, по ПКГ приведены в приложении 1 к Положению об оплате труда утвержденное постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края».

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок, установленных Положением об оплате труда утвержденное постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края»;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Конкретный размер окладов (должностных окладов), ставок по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением директора (руководителя) учреждения, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (должностного оклада), ставки первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня».

Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а

также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждения (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

Индексация заработной платы осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации или Краснодарского края.

При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Порядок формирования фонда оплаты работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Кропоткинский психоневрологический интернат», приведен в приложении 4 к Положению утвержденное постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края».

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения (в том числе директору (руководителю) учреждения, его заместителям) могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного

повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.1.2. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.1.2.1. Выплаты за работу в ночное время производятся в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.2.2. Выплаты при выполнении работ различной квалификации производятся в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.2.3. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.2.4. Выплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производятся в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные Положением.

3.1.2.5. Выплаты за сверхурочную работу производятся в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.3. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну производятся в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

3.1.4. Выплаты работникам, занимающим должности специалистов, работающих в сельской местности

Работникам, занимающим должности специалистов (в том числе директо-

рам и их заместителям, руководителям структурных подразделений и их заместителям) учреждений, устанавливаются выплаты за работу в сельской местности в размере 25 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Указанная выплата распространяется на специалистов, выполняющих свои трудовые функции непосредственно в сельской местности, даже если они состоят в штате учреждения, расположенного в городском округе, городском поселении или поселке городского типа, независимо от того, где они проживают.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Выплаты компенсационного характера, минимальные размеры и порядок их применения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением об оплате труда работников учреждения и в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края, утвержденным постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края».

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный срок, но не более календарного года приказом директора (руководителя) учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании представления руководителя структурного подразделения. Надбавка отменяется при ухудшении показателей в работе.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, размер и условия

ее осуществления конкретизируются в Положении о материальном стимулировании работников учреждения.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на определенный срок, но не более календарного года приказом по учреждению по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании представления руководителя структурного подразделения. Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

Выплаты за качество выполняемых работ, размер и условия их осуществления конкретизируются в Положении о материальном стимулировании работников учреждения.

4.1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслуге лет устанавливаются:

в размере 20 % оклада (должностного оклада), ставки за первые три года и 10 % за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы всем работникам учреждений.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет выплачиваются по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки без учета повышающих коэффициентов за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда, других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Право на получение выплаты наступает со дня исполнения трехлетнего и пятилетнего стажа непрерывной работы.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на установление повышающих коэффициентов за продолжительность непрерывной работы приведен в приложении 1 к Положению о материальном стимулировании работников учреждения.

4.1.4. Премияльные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор (руководитель) учреждения.

Выплата премии работникам учреждения производится в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения, утвержденным директором (руководителем) учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом работников.

При этом наименование премии, период, за который выплачивается и условия ее выплаты, конкретизируются в положение о материальном стимулировании работников учреждения.

Условия премирования должны в первую очередь учитывать систему оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида услуг, которые строятся исходя из подхода, основанного на учете конечных результатов, и показателей, имеющих количественное выражение.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Премирование работников учреждения осуществляется по решению директора (руководителя) учреждения в пределах фонда оплаты труда:

заместителей директора (руководителя), специалистов и иных работников, подчиненных директору (руководителю) непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора, - по представлению заместителей директора;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премии не ограничены.

Премии, предусмотренные Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о материальном стимулировании работников учреждения, утвержденного локальным нормативным актом учреждения.

4.1.5 Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке работника имеющего квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственное почетное звание, ведомственные награды

4.1.5.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке за квалификационную категорию

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается директором (руководителем) учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке за квалификационную категорию:

имеющим производное должностное наименование «ведущий» – 0,25;

при наличии высшей квалификационной категории – 0,20;

при наличии первой квалификационной категории – 0,15;

при наличии второй квалификационной категории – 0,10.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке за квалификационную категорию учитываются при работе медицинских и фармацевтических работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Врачам-руководителям структурных подразделений повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке за квалификационную категорию учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Врачам-руководителям государственных учреждений социального обслуживания и их заместителям – врачам учреждений социального обслуживания повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке за квалификационную категорию учитывается по любой специальности, по которой она им присвоена.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки, определенные с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию, устанавливаются в течение 5 лет со дня издания приказа органа (учреждения) здравоохранения о присвоении квалификационной категории.

За три месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в установленном порядке, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение квалификационной категории в течение трех месяцев с даты их получения.

В случае уважительной причины по представлению директора (руководителя) учреждения срок переаттестации специалиста переносится на три месяца, в течение которых работнику выплачивается оклад (должностной оклад), ставка с учетом квалификационной категории.

В случае отказа специалиста от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

При наличии правовых оснований повышающий коэффициент устанавливается по всем категориям должностей работников учреждения.

4.1.5.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке за ученую степень

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке за ученую степень:

доктора наук – 0,2 (работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по направлениям образования, приоритетным для социального обслуживания (социальное, педагогическое, медицинское, юридическое), и работающим по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены требованиями к квалификации по разрядам оплаты), указанное повышение к окладу (должностному окладу), ставке может быть увеличено от 0,05 до 0,15;

кандидата наук – 0,1 (работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук по направлениям образования, приоритетным для социального

обслуживания (социальное, педагогическое, медицинское, юридическое), и работающим по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены требованиями к квалификации по разрядам оплаты), указанное повышение к окладу (должностному окладу), ставке может быть увеличено от 0,05 до 0,15.

При наличии правовых оснований повышающий коэффициент устанавливается по всем категориям должностей работников учреждений.

4.1.5.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке за ведомственное почетное звание

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке за ведомственное почетное звание – 0,1.

Директорам (руководителям) учреждений, имеющим другие почетные звания, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а специалистам учреждения – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке за почетное звание применяются только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий «Народный врач» и «Заслуженный врач», «Заслуженный работник социального обеспечения Российской Федерации» и «Заслуженный работник социальной защиты населения Краснодарского края» упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

При наличии правовых оснований повышающий коэффициент устанавливается по всем категориям должностей работников учреждения.

4.1.5.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке, размер и условия его осуществления конкретизируются в Положении о материальном стимулировании работников учреждения.

4.1.6. Другие денежные поощрения

4.1.6.1. Поощрительные выплаты разового характера к юбилейным датам, праздничным датам, профессиональному празднику, при уходе на пенсию, по

результатам внедрения рационализаторских предложений выплачиваются работникам в пределах фонда оплаты, но не более размера оклада (должностного оклада).

4.1.6.2. Выплата за специфику работы в учреждение, оказывающее социальные услуги в стационарной форме обслуживания:

4.1.6.2.1. Повышающий коэффициент в размере 25% оклада (должностного оклада), ставки устанавливается работникам учреждения, участвующие в оказании психиатрической помощи для граждан пожилого возраста и инвалидов, страдающих хроническими психическими заболеваниями, нуждающихся по состоянию здоровья в уходе, бытовом обслуживании и медицинской помощи.

Выплата устанавливается в соответствии с перечнем должностей работников, участвующих в оказании психиатрической помощи (лечение, непосредственное обслуживание или контакт с больными), в приложении № 4 к коллективному договору.

4.2. Отдельным категориям работников учреждений предоставляются другие виды выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены высшим исполнительным органом Краснодарского края.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения устанавливаются в Положении о материальном стимулировании работников учреждения в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края, утвержденным постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края».

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

4.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.5. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (в том числе директору (руководителю) учреждения, его заместителям) устанавливаются в виде повышающего коэффициента, в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5. Порядок и условия оплаты труда директора (руководителя) учреждения, его заместителей

5.1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения оклада (должностного оклада), ставки директора (руководителя), его заместителей государственного учреждения Краснодарского края определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера оклада (должностного оклада), ставки директора (руководителя), его заместителей.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения размера оклада (должностного оклада), ставки директора (руководителя), его заместителей учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением работников, оклад (должностной оклад), ставку которых устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки директора (руководителя), его заместителей и работников, оклад (должностной оклад), ставка которых устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки директора (руководителя), его заместителей структурного подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления оклада (должностного оклада), ставки директора (руководителя) учреждения.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения, для определения оклада (должностного оклада), ставки директора (руководителя) учреждения за календарный год, предшествующий году установления оклада (должностного оклада), ставки директора (руководителя), размер оклада (должностного оклада), ставки директора (руководителя) учреждения определяется министерством.

Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада (должностного оклада), ставки директора (руководителя) учреждения.

При определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на более чем одном окладе (должностном окладе), ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

5.2. Оклад (должностной оклад), ставка директора (руководителя) учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим округлением до сотен рублей.

Должностной оклад директора (руководителя) учреждения устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Кратность устанавливается министерством и определяется с учетом: социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых государственным учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления государственным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовой договор с директором (руководителем) учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Оклады (должностные оклады), ставки заместителей директора учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада (должностного оклада), ставки директора учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора (руководителя), его заместителей учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора (руководителя), его заместителей учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен в установленном порядке по решению министерства в отношении директора (руководителя) учреждения, его заместителей, включенных в соответствующий перечень, утвержденный министерством.

Заработная плата директора (руководителя) учреждения, его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), ставки, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору (руководителю) учреждения, его заместителям устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения.

Директору (руководителю) учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей деятельности учреждения, выполнения государственного задания, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, и утвержденным положением о материальном стимулировании директоров (руководителей) учреждений.

Размеры и порядок выплат стимулирующего характера ежегодно устанавливаются министерством в дополнительных соглашениях к трудовому договору директора (руководителя) учреждения.

Премирование директора (руководителя) учреждения производится на основании приказа министерства с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в целом и с утвержденным положением о материальном стимулировании директоров (руководителей) учреждений.

Размеры премирования директора (руководителя), порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором (руководителем) учреждения.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Директор (руководитель) учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

Порядок проведения тарификации работников учреждений утверждается приказом министерства.

При установлении факта неправильной оплаты труда директор (руководитель) учреждения обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

6.2. Из фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе директору (руководителю) учреждения, его заместителям) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных правовым актом министерства, Положением о материальном стимулировании работников учреждения.

Работнику может выплачиваться материальная помощь в размере до двух окладов (должностных окладов), ставок на основании личного заявления при уходе в отпуск, с связи с тяжелой длительной болезнью, смертью близких родственников (родители, супруг, супруга, дети), утратой личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия в рамках фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает директор (руководитель) учреждения по согласованию с представительным органом работников на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи директору (руководителю) учреждения и ее конкретных размерах принимает министерство.

6.3. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

- за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

6.4. В учреждение может быть установлена сдельная система оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений учреждения или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных учреждением (с учетом требований министерства) норм труда и сдельных расценок.

6.5. Штатное расписание государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Кропоткинский психоневрологический интернат» утверждается приказом директора (руководителя) учреждения по согласованию с министерством в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных министерством.

В учреждении независимо от источников финансирования формируется единое штатное расписание.

6.6. Директор (руководитель) учреждения исходя из производственной необходимости вправе вводить в штатные расписания должности, не предусмотренные для них нормативами, но обусловленные действующей системой оплаты труда для данного учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.7. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора (руководителя) учреждения по согласованию с министерством.

6.8. Фонд оплаты труда рассчитывается с учетом средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг:

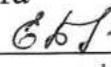
стационарными учреждениями, где размер ежемесячной платы за предоставление социальных услуг в стационарной форме социального обслуживания рассчитывается на основе тарифов на социальные услуги, но не может превышать 75% среднедушевого дохода получателя социальных услуг, рассчитанного в соответствии с действующим законодательством, объем средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг, в фонде оплаты труда не может превышать 75 % от общей суммы дохода.

Специалист по управлению персоналом



С.В. Самай

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета


Дейнека Е.Т.
«04» 04 2025г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГБУ СО КК «Кропоткинский ПНИ»
Сафронов А.В.


«04» 04 2025г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
об охране труда**
**государственного бюджетного учреждения социального
обслуживания Краснодарского края «Кропоткинский
психоневрологический интернат»**
наименование организации

Работодатель в соответствии с действующим законодательством об охране труда обязуется:

1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.
2. Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме 2476,81 тыс. руб., в том числе:
 - 781,80 тыс. руб. в 2025 году
 - 832,45 тыс. руб. в 2026 году
 - 862,56 тыс. руб. в 2027 году.
3. Выполнить в установленные сроки мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда.
4. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере выделяемого бюджетного финансирования.
5. Провести, по истечению срока, специальную оценку условий труда в следующих структурных подразделениях:
по графику не предусмотрено в 2025 году;
хозяйственный отдел, социально-психологическое отделение, социально-медицинское отделение, общее отделение, социально-психологическое отделение, отделение бытового обслуживания в 2026 году;
отделение бытового обслуживания, социально- медицинское отделение, общее отделение в 2027 году.
6. Систематически выявлять опасности и профессиональные риски, проводить регулярный анализ и оценку.
7. Обеспечить инструктаж по охране труда, 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, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников).

8. Приобретать за счет собственных средств и выдавать средства индивидуальной защиты, и смывающие средства в соответствии с едиными типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств.

9. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно перечням профессий и должностей:

- сокращенный рабочий день;
- дополнительный отпуск;
- повышенная оплата труда;
- молоко или другие равноценные пищевые продукты.

10. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

11. Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе: например, компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях, организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, мероприятия по внедрению физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

12. Работники обязуются:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

13. Обеспечивает реализацию мероприятий по охране труда комиссия по охране труда, в количестве 4 человек, создаваемая из равного числа представителей работодателя и работников.

Специалист по охране труда



И.Б.Данилевская

СОГЛАСОВАНО

Председатель

профсоюзного комитета



Е.Г. Дейнека

2025г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

ГБУ СО КК «Кропоткинский ПНИ»



А.В. Сафронов

2025г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, которым производится выплата за специфику работы в учреждении, оказывающем социальные услуги в стационарной форме обслуживания, для граждан пожилого возраста и инвалидов, страдающих хроническими психическими заболеваниями, нуждающихся по состоянию здоровья в уходе, бытовом обслуживании и медицинской помощи, повышающий коэффициент в размере 25% оклада

№ п/п	Наименование должности	Повышающий коэффициент к окладу
1.	2.	3.
1.	Директор	25%
2.	Заместитель директора	25%
3.	Специалист по охране труда	25%
4.	Программист	25%
5.	Юрисконсульт	25%
6.	Экономист	25%
7.	Делопроизводитель	25%
8.	Заведующий складом	25%
9.	Заведующий хозяйством	25%
10.	Агент по снабжению	25%
11.	Специалист по управлению персоналом	25%
12.	Техник	25%
13.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	25%
14.	Слесарь-сантехник	25%
15.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	25%
16.	Воспитатель	25%
17.	Психолог	25%
18.	Библиотекарь	25%
19.	Водитель автомобиля	25%
20.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	25%
21.	Парикмахер	25%
22.	Инженер-энергетик	25%
23.	Швея	25%
24.	Специалист по пожарной профилактике	25%
25.	Плотник	25%
26.	Дезинфектор	25%
27.	Сторож (вахтер)	25%

28.	Врач-психиатр	25%
29.	Врач-терапевт	25%
30.	Фельдшер	25%
31.	Старшая медицинская сестра	25%
32.	Медицинская сестра палатная (постовая)	25%
33.	Медицинская сестра по физиотерапии	25%
34.	Медицинская сестра по массажу	25%
35.	Сестра- хозяйка	25%
36.	Санитарка	25%

Специалист по управлению персоналом



С.В. Самай

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета



Е.Г. Дейнека
Е.Г. Дейнека
«04» 04 2025г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГБУ СОЖ «Кропоткинский ПНИ»



А.В. Сафронов
А.В. Сафронов
«04» 04 2025г.

Перечень

профессий и должностей медицинских работников, имеющих право на сокращенную продолжительность рабочего времени

№ п/п	Профессия, должность	Продолжительность сокращенного рабочего времени (часов в неделю)	Основание представления
1	2	3	4
1	Врач - терапевт	36	Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности"
2	Врач - психиатр	36	
3	Старшая медицинская сестра	36	
4	Фельдшер	36	
5	Медицинская сестра палатная (постовая)	36	
6	Медицинская сестра по массажу	36	
7	Медицинская сестра по физиотерапии	36	
8	Санитарка	36	
9	Сестра - хозяйка	36	

Специалист по управлению персоналом

Специалист по охране труда

С.В.Самай
И.Б.Данилевская

С.В.Самай

И.Б.Данилевская

СОГЛАСОВАНО

Председатель

профсоюзного комитета



Е.Г. Дейнека
 Е.Г. Дейнека
 2025г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

ФБУ СФКК «Кропоткинский ПНИ»



А.В. Сафронов
 А.В. Сафронов
 2025г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым за ненормированный рабочий день установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дней дополнительного отпуска (в календарных днях)
1.	Директор	14
2.	Заместитель директора	10
3.	Программист	7
4.	Юрисконсульт	7
5.	Экономист	7
6.	Делопроизводитель	7
7.	Заведующий складом	7
8.	Заведующий хозяйством	7
9.	Специалист по управлению персоналом	7
10.	Техник	7
11.	Библиотекарь	7
12.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	7
13.	Слесарь-сантехник	7
14.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7
15.	Воспитатель	7
16.	Психолог	7
17.	Водитель автомобиля (за исключением водителя автомобиля машины вакуумная)	7
18.	Специалист по охране труда	7
19.	Агент по снабжению	7

Специалист по управлению персоналом

С.В.Самай

С.В.Самай

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета



Дейнека Е.Г.
2025г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГБУ СО КК «Кропоткинский ПНИ»



Сафронов А.В.
2025г.

Перечень

профессий и должностей работников с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Профессия, должность	Продолжительность ежегодного дополнительно оплачиваемого отпуска (календарные дни)	Класс (подкласс) условий труда	Основание предоставления
1	2	3	4	5
1	Старшая медицинская сестра	35	3.2	ст.117 ТК РФ; Карта СОУТ; Отраслевое соглашение; Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) "Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день" (ХЛ. ЗДРАВООХРАНЕНИЕ); Постановление Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»
2	Фельдшер	35	3.2	
3	Сестра – хозяйка	14	3.2	
4	Медицинская сестра палатная (постовая)	35	3.2	
5	Санитарка	35	3.2	
6	Врач-психиатр	35	3.2	
7	Врач-терапевт	35	3.2	
8	Медицинская сестра по массажу	35	3.2	
9	Медицинская сестра по физиотерапии	35	3.2	

10	Водитель автомобиля (автомобиль 2844Е рег.№ Р809ВА)	7	3.2	Карта СОУТ; ст. 117 ТК РФ.
11	Плотник	7	3.2	
12	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	7	3.2	
13	Парикмахер	7	3.2	

Специалист по управлению персоналом



С.В.Самай

Специалист по охране труда



И.Б.Данилевская

СОГЛАСОВАНО

Председатель
 профсоюзного комитета
 Е.Г. Дейнека
 «04» 04 2025 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор
 ГБУ СОЖК «Кропоткинский ПНИ»
 А.В. Сафронов
 «04» 04 2025 г.



Перечень

профессий и должностей работников с вредными условиями труда,
 работа в которых, дает право на досрочное назначение
 страховой пенсии

№ п/п	Профессии, должности работников	Класс (подкласс) условий труда	Основание предоставления
1	2	4	5
1	Старшая медицинская сестра	3.2.	СОУТ от 08.11.2021 карта № 10
2	Фельдшер	3.2.	СОУТ от 08.11.2021 карта №№ 11, 12
3	Медицинская сестра палатная (постовая)	3.2	СОУТ от 08.09.2022 карта № 10860601А
4	Медицинская сестра по физиотерапии	3.2.	СОУТ от 08.09.2022 карта № 10860504
5	Медицинская сестра по массажу	3.2	СОУТ от 08.09.2022 карта № 10860503
6	Санитарка	3.2	СОУТ от 08.11.2021 карта № №15,16,17, 18, 19 СОУТ от 08.09.2022 № 10860505; 10860506
7	Сестра-хозяйка	3.2.	СОУТ от 08.11.2021 карта № 14

Специалист по охране труда

И.Б. Данилевская

Специалист по управлению персоналом

С.В. Самай

Согласовано

Председатель ПК

Е.Г. Дейнека

«04» 04 2025 г.



Утверждаю

Директор ГБУ СО КК

«Кропоткинский ПНИ»

А.В. Сафронов

«04» 04 2025 г.



Перечень

профессий (должностей) работников с вредными условиями труда, работа в которых дает право на получение повышенного размера оплаты труда

№ п/п	Профессия (должность) работника	Повышающий коэффициент, %	Класс (подкласс) условий труда	Основание предоставления
1	Парикмахер	4	3.2.	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ СОУТ от 08.09.2022 карта № 10860401
2	Врач-психиатр	4	3.2.	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ СОУТ от 08.09.2022 карта № 10860501
3	Врач-терапевт	4	3.2	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ СОУТ от 08.09.2022 карта № 10860502
4	Медицинская сестра по массажу	4	3.2	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ СОУТ от 08.09.2022 карта № 10860503
5	Медицинская сестра по физиотерапии	4	3.2	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ СОУТ от 08.09.2022 карта № 10860504
6	Санитарка	4	3.2	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ СОУТ от 08.09.2022 карта № 10860505 карта № 10860506 Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ СОУТ от 08.11.2021 карта № 15 карта № 16 карта № 17 карта № 18 карта № 19
7	Медицинская сестра палатная (постовая)	4	3.2	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ СОУТ от 08.09.2022 карта № 10860601А
8	Слесарь-сантехник	4	3.1	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ СОУТ от 08.11.2021 карта №3

9	Водитель автомобиля	4	3.2	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ СОУТ от 08.11.2021 карта № 4
10	Плотник	4	3.2	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ СОУТ от 08.11.2021 карта № 6
11	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4	3.1	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ СОУТ от 08.11.2021 карта № 7
12	Психолог	4	3.1	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ СОУТ от 08.11.2021 карта № 9
13	Старшая медицинская сестра	4	3.2	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ СОУТ от 08.11.2021 карта № 10
14	Фельдшер	4	3.2	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ СОУТ от 08.11.2021 карта № 11 карта № 12
15	Сестра-хозяйка	4	3.2	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ СОУТ от 08.11.2021 карта № 14
16	Воспитатель	4	3.1	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ СОУТ от 08.11.2021 карта № 21 карта № 22
17	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	4	3.2	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ СОУТ от 08.11.2021 карта № 23 карта № 24

Специалист по охране труда



И.Б.Данилевская

Специалист по управлению персоналом



С.В.Самай

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета

Е.Г. Дейнека

2025г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГБУ СОКК «Кропоткинский ПНИ»

А.В. Сафронов

2025г.

Перечень

профессий, должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, имеющих право по результатам специальной оценки условий труда на бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов, или компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов

№ п/п	Должность (профессия)	Класс (подкласс) условий труда/ вредный фактор (пункт/подпункт карты СОУТ)	Дата проведения СОУТ	Норма выдачи молока
1	Врач-психиатр	3.2, биологический фактор 3.1 (карта №10860501)	08.09.2022	0,5 л.
2	Врач-терапевт	3.2, биологический фактор 3.1 (карта №10860502)	08.09.2022	0,5 л.
3	Медицинская сестра палатная (постовая)	3.2, биологический фактор 3.1 (карта №10860601А)	08.09.2022	0,5 л.
4	Медицинская сестра по массажу	3.2, биологический фактор 3.1 (карта №10860503)	08.09.2022	0,5 л.
5	Медицинская сестра по физиотерапии	3.2, биологический фактор 3.1 (карта №10860504)	08.09.2022	0,5 л.
6	Санитарка	3.2, биологический фактор 3.1. (карта №10860505; № 10860506)	08.09.2022	0,5 л.

Бесплатная выдача молока производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы составляет менее половины продолжительности рабочей смены, молоко не выдается.

По письменному заявлению работника выдача молока может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным

стоимости молока жирностью не менее 2,5% в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации.

Компенсационная выплата производится не реже 1 раза в месяц в день выплаты заработной платы, за фактически отработанное время, согласно предоставленных табелей учета рабочего времени.

Специалист по управлению персоналом



С.В. Самай

Специалист по охране труда



И.Б. Данилевская

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБУ СО КК
«Кропоткинский ПНИ»

А.В.Сафронов
2025г.

Е.Г. Дейнека

04. 04.

2025г.



**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
работодателя и профсоюзного комитета
ГБУ СО КК «Кропоткинский психоневрологический интернат»
на 2025 год**

№ п/п	Наименование мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость в тыс.руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшены условия труда		Количество работников, которым облегчаются условия труда	
							всего	В том числе женщ.	всего	В том числе женщ.
1	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими средствами	шт.	12	100,00	в течение года	Специалист по охране труда Заведующий складом Сестра-хозяйка Агент по снабжению	12	5	-	-
		шт.	116	22,00			116	95		
2	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее СИЗ), а также ухода за ними (своевременная стирка, дезинфекция, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.	чел.	12	15,00	в течение года	Специалист по охране труда Сестра-хозяйка	12	5		

3	Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников	чел.	116	15,00	в течение года	Инженер-энергетик	116	95		
4	Приобретение наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проведение конкурсов и смотров по охране труда, круглых столов по охране труда	шт.	116	5,00	в течение года	Специалист по охране труда	116	95	-	-
5	Проведение 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 в организации или у индивидуального предпринимателя, имеющего лицензию на данный вид деятельности	чел.	2	8,40	март, ноябрь	Специалист по охране труда	2	2	-	-

6	Внедрение и (или) модернизация технических устройств и приспособлений, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током	чел.	116	45,00	в течение года	Инженер-энергетик					
7	Обучение по электробезопасности	чел.	1	6,00	Вновь принятый	Специалист по охране труда Заведующий хозяйством	1	-			
8	Повышение квалификации водителей автомобиля	чел.	3	3,60	Июнь	Заведующий хозяйством	3	-			
9	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)	чел.	116	411,80	Предварительный вновь принятые Периодический октябрь	Специалист по охране труда	116	95	-	--	
10	Приобретение аптечек для оказания первой помощи пострадавшим с применением медицинских изделий	шт.	8	7,00	апрель	Специалист по охране труда Заведующий складом	116	95	--	-	
11	Приобретение молока	чел.	22	86,50	в течение года	Специалист по охране труда Специалист по кадрам Экономист	22	21			
12	Обязательное обследование на наличие ANTI-HCV в сыворотке (плазме) крови	чел.	116	56,50	октябрь	Специалист по охране труда Старшая медицинская сестра	116	95			
	ИТОГО			781,80							

Разработал:
специалист по охране труда

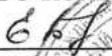
И.Б.

И.Б.Данилевская

68

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета

 Е.Г. Дейнека
«04» 04 2025г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГБУ СО КК «Кропоткинский ПНИ»

 А.В. Сафронов
«04» 04 2025г.



Нормы выдачи смывающих средств

№п/п	Наименование должности (профессии)	Смывающие средства от неустойчивых загрязнений, норма выдачи на 1 месяц на 1 работника, мл/гр*
1	Директор	250/200
2	Заместитель директора	250/200
3	Специалист по пожарной профилактике	250/200
4	Специалист по управлению персоналом	250/200
5	Специалист по охране труда	250/200
6	Программист	250/200
7	Экономист	250/200
8	Юрисконсульт	250/200
9	Делопроизводитель	250/200
10	Заведующий хозяйством	250/200
11	Заведующий складом	250/200
12	Инженер-энергетик	250/200
13	Техник	250/200
14	Агент по снабжению	250/200
15	Слесарь-сантехник	250/200
16	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	250/200
17	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	250/200
18	Водитель автомобиля	250/200
19	Сторож (вахтер)	250/200
20	Плотник	250/200
21	Психолог	250/200
22	Врач-психиатр	250/200
23	Врач-терапевт	250/200
24	Фельдшер	250/200
25	Старшая медицинская сестра	250/200
26	Медицинская сестра по физиотерапии	250/200
27	Медицинская сестра по массажу	250/200
28	Санитарка	250/200
29	Медицинская сестра палатная	250/200

	(постовая)	
30	Сестра-хозяйка	250/200
31	Воспитатель	250/200
32	Библиотекарь	250/200
33	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	250/200
34	Швея	250/200
35	Парикмахер	250/200
36	Дезинфектор	250/200

*на работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства. В этом случае работодатель обеспечивает их постоянное наличие в помещениях для умывания посредством применения дозирующих систем (дозаторов). Пополнение или замена емкостей осуществляется по мере расходования указанных средств.

Специалист по охране труда



И.Б. Данилевская

Согласовано
 Председатель ПК
 Е.Г. Дейнека



«04» 04 2025г.

Утверждаю
 Директор ГБУ СО КК
 «Кропоткинский ГНИ»
 А.В. Сафронов



«04» 04 2025 г.

Нормы выдачи СИЗ (средств индивидуальной защиты)

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и / или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1	Санитарка (ванщица)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) (СИЗ простой конструкции, применяемый в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	1 шт. на год	П.4322 Приложения №1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н
		Одежда специальная для защиты от воды	Костюм, в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон (СИЗ простой конструкции, применяемый в условиях с минимальными рисками)	1 шт. на 2 года	П.4.9.1 Приложения №2 Приказ от 29

			причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)		октября 2021 г. N 767н Результаты СОУТ, ОПР
	Средства защиты ног		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) (СИЗ простой конструкции, применяемые в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	1 пара на год	П.4322 Приложения №1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н
			Обувь специальная резиновая или из полимерных материалов для защиты от воды (СИЗ простой конструкции, применяемый в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	1 пара на 2 года	П.4.9.1 Приложения №2 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н Результаты СОУТ, ОПР
	Средства защиты рук		Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ (СИЗ простой конструкции, применяемый в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	12 пар на год	П.4322 Приложения №1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) (СИЗ простой конструкции, применяемый в условиях с минимальными рисками причинения вреда	12 пар на год	

			пользователю, 1 класс защиты)		
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений (СИЗ простой конструкции, применяемый в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	1 шт. на год	П.4322 Приложения №1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н
2	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги (СИЗ сложной конструкции, защищающие от гибели или от опасностей, которые могут причинить необратимый вред здоровью пользователя, 2 класс защиты)	1 шт. на 2 года	П.5300 Приложения №1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н
			Белье специальное термостойкое (СИЗ простой конструкции, применяемый в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты) ИЛИ	4 шт. на год	
		Белье специальное хлопчатобумажное (СИЗ простой конструкции, применяемый в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)			
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от термических рисков электрической дуги (СИЗ сложной конструкции, защищающие от гибели или от опасностей, которые могут причинить необратимый вред здоровью пользователя, 2 класс защиты)	1 пара на год	П.5300 Приложения №1 Приказ от 29 октября 2021 г. N

	Обувь специальная диэлектрическая (СИЗ сложной конструкции, защищающие от гибели или от опасностей, которые могут причинить необратимый вред здоровью пользователя, 2 класс защиты)	определяется документами изготовителя	767н
Средства защиты рук	Перчатки термостойкие (СИЗ сложной конструкции, защищающие от гибели или от опасностей, которые могут причинить необратимый вред здоровью пользователя, 2 класс защиты)	6 пар на год	П.5300 Приложения №1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н
	Перчатки специальные диэлектрические (СИЗ сложной конструкции, защищающие от гибели или от опасностей, которые могут причинить необратимый вред здоровью пользователя, 2 класс защиты)	определяется документами изготовителя	
Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий (СИЗ сложной конструкции, защищающие от гибели или от опасностей, которые могут причинить необратимый вред здоровью пользователя, 2 класс защиты)	1 шт. на год	П.5300 Приложения №1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н
	Каска защитная от повышенных температур (СИЗ сложной конструкции, защищающие от гибели или от опасностей, которые могут причинить необратимый вред здоровью пользователя, 2 класс защиты)	1 шт. на 2 года	
Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой (СИЗ сложной конструкции, защищающие от гибели или от опасностей, которые могут причинить необратимый вред здоровью пользователя, 2 класс защиты)	1 шт. на 2 года	П.5300 Приложения №1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н

		Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Куртка специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра (СИЗ простой конструкции, применяемая в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	1 шт. на 2,5 года	П. 4.6 Приложение №2 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н Результаты СОУТ, ОПР
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) (СИЗ простой конструкции, применяемый в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	1 шт. на год	П.4030 Приложения №1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды (СИЗ простой конструкции, применяемый в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) (СИЗ сложной конструкции, защищающие от гибели или от опасностей, которые могут причинить необратимый вред здоровью пользователя, 2 класс защиты)	1 пара на год	П. 4030 Приложения №1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) (СИЗ простой конструкции, применяемый в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	12 пар на год	П.4030 Приложения №1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н

		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений (СИЗ простой конструкции, применяемый в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	1 шт. на год	П.4030 Приложения №1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н
			Каскетка защитная от механических воздействий (СИЗ простой конструкции, применяемый в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	1 шт. на 2 года	
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Куртка специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра (СИЗ простой конструкции, применяемая в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	1 шт. на 2,5 года	П. 4.6 Приложение №2 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н Результаты СОУТ, ОПР
4	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (стирания) (СИЗ простой конструкции, применяемый в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	1 шт. на год	П. 4031 Приложения №1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н

		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) (СИЗ простой конструкции, применяемый в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	1 пара на год	П. 4031 Приложения №1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) (СИЗ простой конструкции, применяемый в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	12 пар на год	П. 4031 Приложения №1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений (СИЗ простой конструкции, применяемый в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	1 шт. на год	П. 4031 Приложения №1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н
5	Плотник	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (порезов, проколов) (СИЗ сложной конструкции, защищающие от гибели или от опасностей, которые могут причинить необратимый вред здоровью пользователя, 2 класс защиты)	1 шт. на год	П. 3591 Приложения №1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (проколов, порезов, ударов) (СИЗ сложной конструкции, защищающие от гибели или от опасностей, которые могут причинить необратимый вред здоровью пользователя, 2 класс защиты)	1 пара на год	П. 3591 Приложения №1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н

т.к

	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (порезов, проколов) (СИЗ сложной конструкции, защищающие от гибели или от опасностей, которые могут причинить необратимый вред здоровью пользователя, 2 класс защиты)	12 пар на год	П. 3591 Приложения №1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений (СИЗ простой конструкции, применяемый в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	1 шт. на год	П. 3591 Приложения №1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н
		Каска защитная от механических воздействий (СИЗ сложной конструкции, защищающие от гибели или от опасностей, которые могут причинить необратимый вред здоровью пользователя, 2 класс защиты)	1 шт. на 2 года	
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания (СИЗ сложной конструкции, защищающие от гибели или от опасностей, которые могут причинить необратимый вред здоровью пользователя, 2 класс защиты)	1 шт. на год	П. 3591 Приложения №1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н
	Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Куртка специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра (СИЗ простой конструкции, применяемая в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	1 шт. на 2,5 года	П. 4.6 Приложение №2 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н Результаты СОУТ, ОПР

6	Слесарь-сантехник	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) (СИЗ простой конструкции, применяемый в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	1 шт. на год	П. 4561 Приложения №1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н
			Жилет сигнальный повышенной видимости (СИЗ сложной конструкции, защищающие от гибели или от опасностей, которые могут причинить необратимый вред здоровью пользователя, 2 класс защиты)	1 шт. на год	
			Костюм для защиты от воды (СИЗ простой конструкции, применяемый в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) (СИЗ сложной конструкции, защищающие от гибели или от опасностей, которые могут причинить необратимый вред здоровью пользователя, 2 класс защиты)	1 пара на год	П. 4561 Приложения №1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) (СИЗ простой конструкции, применяемые в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	12 пар на год	П.4561 Приложения №1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н
			Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ (СИЗ простой конструкции, применяемые в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	12 пар на год	

		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания (СИЗ сложной конструкции, защищающие от гибели или от опасностей, которые могут причинить необратимый вред здоровью пользователя, 2 класс защиты)	1 шт. на год	П.4561 Приложения №1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений (СИЗ простой конструкции, применяемые в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	1 шт. на год	П.4561 Приложения №1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Куртка специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра (СИЗ простой конструкции, применяемая в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	1 шт. на 2,5 года	П. 4.6 Приложение №2 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н Результаты СОУТ, ОПР
7	Водитель автомобиля	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости (СИЗ сложной конструкции, защищающий от гибели или от опасностей, которые могут причинить необратимый вред здоровью пользователя, 2 класс защиты)	1 шт. на год	П.783 Приложение 1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) (СИЗ простой конструкции, применяемый в условиях с минимальными рисками причинения вреда	1 шт. на год	

			пользователю, 1 класс защиты)		
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды (СИЗ простой конструкции, применяемый в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	1 шт. на 2 года	
	Средства защиты ног		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) (СИЗ простой конструкции, применяемый в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	1 пара на год	П.783 Приложение 1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н
	Средства защиты рук		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) (СИЗ простой конструкции, применяемые в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	12 пар на год	П.783 Приложение 1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н
	Средства защиты головы		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений (СИЗ простой конструкции, применяемые в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	1 шт. на год	П.783 Приложение 1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н
	Средства защиты глаз		Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости (СИЗ сложной конструкции, защищающие от гибели или от	1 шт. на год	П.783 Приложение

			опасностей, которые могут причинить необратимый вред здоровью пользователя, 2 класс защиты)		1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н
8	Водитель автомобиля (автомобиль 2844E рег №P809BA)	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости (СИЗ сложной конструкции, защищающий от гибели или от опасностей, которые могут причинить необратимый вред здоровью пользователя, 2 класс защиты)	1 шт. на год	П.783 Приложение 1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) (СИЗ простой конструкции, применяемый в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	1 шт. на год	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды (СИЗ простой конструкции, применяемый в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) (СИЗ простой конструкции, применяемый в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	1 пара на год	П.783 Приложение 1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н

	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) (СИЗ простой конструкции, применяемые в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	12 пар на год	П.783 Приложение 1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений (СИЗ простой конструкции, применяемые в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	1 шт. на год	П.783 Приложение 1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н
	Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости (СИЗ сложной конструкции, защищающие от гибели или от опасностей, которые могут причинить необратимый вред здоровью пользователя, 2 класс защиты)	1 шт. на год	П.783 Приложение 1 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н
	Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Костюм специальный для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукомбинезон) (СИЗ простой конструкции, применяемый в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, 1 класс защиты)	1 шт. на 2,5 года	П. 4.6 Приложение №2 Приказ от 29 октября 2021 г. N 767н Результаты СОУТ, ОПР

Специалист по охране труда

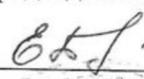


И.Б. Данилевская

(подпись)

(фамилия, инициалы)



Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью: 83 (восемьдесят
три)
лист а.
Директор ГБУ СО КК «Кропоткинский ПНИ»
 Сафронов Александр Васильевич
Председатель ПК
 Дейнека Елена Григорьевна

