

Утвержден
Заместителем директора по общим
вопросам (исполняющим
обязанности директора)
государственного
автономного учреждения
социального обслуживания
Амурской области «Мазановский
психоневрологический интернат»

Утвержден
Председателем Совета трудового
коллектива



В.В. Дунаев /
2022 г.

С.А. Дзюба /
«05.» 08 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ «МАЗАНОВСКИЙ
ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»

на 2022-2025 гг.

Уведомительная регистрация в управлении
занятости населения Амурской области
регистрационный № 511 25.08 22
Отдел трудовых отношений,
охраны и условий труда УЗН АО
Б.М. Дзюба

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между заместителем директора по общим вопросам (исполняющим обязанности директора) государственного автономного учреждения социального обслуживания Амурской области «Мазановский психоневрологический интернат» В.В. Дунаевым (далее-учреждение) и Советом трудового коллектива в лице председателя С.А. Дзюба и является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Цель коллективного договора – регулирование взаимоотношений между работодателем и работниками в вопросах обеспечения эффективной работы учреждения и уровня оплаты труда работников.

Работники предоставляют право Совету трудового коллектива договариваться с работодателем о внесении в настоящий договор дополнений и изменений по взаимному согласию сторон.

1.2. Работодатель и трудовой коллектив признает роль Совета трудового коллектива в представлении интересов работников учреждения и право принимать участие в решении вопросов, затрагивающих деятельность учреждения и его работников, отраженных в коллективном договоре.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Стороны, заключившие договор, несут ответственность за выполнение принятых обязательств в соответствии с законодательством Российской Федерации. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами самостоятельно в пределах их компетенции.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ.

1.6. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

1.7. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2022-2025 гг. до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут быть внесены только по взаимному согласию, и после подписания согласительного протокола между **работодателем** и **Советом трудового коллектива**.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ГАУСО «Мазановский психоневрологический интернат», расторжения трудового договора с директором, переизбрания председателя Совета трудового коллектива, подписавших настоящий Коллективный договор.

1.9. Основные права и обязанности работников:

1.9.1. Работники имеют право на:

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

- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного соглашения (договора) между работником и работодателем;

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

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

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- иные права, предоставленные им трудовым законодательством.

1.9.2. Работники обязаны:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно выполнять всю порученную работу, не допускать нарушений срока выполнения заданий, использовать всё рабочее время по назначению, воздерживаться от действий, отвлекающих от выполнения прямых трудовых

обязанностей, соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить предварительные (при поступлении на работу, за счет собственных средств) и периодические (в течение трудовой деятельности, за счет средств Учреждения) медицинские осмотры;

- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей, соблюдать порядок делопроизводства;

- способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе;

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

- принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, простои и так далее), и немедленно сообщать о случившемся происшествии Работодателю;

- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, инвентарь и другие материальные ресурсы, бережно относиться к имуществу Работодателя;

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, производственную санитарию, правила противопожарной безопасности;

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

- выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

1.10. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и/или должностной инструкцией.

1.11. Работникам запрещается:

- использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование;

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

- курить в помещениях офиса, вне оборудованных зон, предназначенных для этих целей;

- употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- выносить и передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях;

- оставлять на длительное время свое рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения.

1.12. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

1.13. Выносить и вывозить с объектов учреждения материальные средства и оборудование, принадлежащие интернату без разрешения руководства учреждения.

1.14. Основные права и обязанности Работодателя:

1.14.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- вести коллективные переговоры и заключать Коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- принимать локальные нормативные акты;

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

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

1.14.2. Работодатель обязан:

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- правильно организовывать труд работников на закрепленных за ними рабочих местах, обеспечив необходимыми принадлежностями и оргтехникой, создавая здоровые и безопасные условия труда, соответствующие правилам по

охране труда (технике безопасности, санитарным нормам, противопожарным правилам);

- в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины, осуществлять организационную работу, направленную на устранение потерь рабочего времени, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

- соблюдать оговоренные в трудовом договоре и Положении об оплате труда и премировании условия оплаты труда, выдавать заработную плату в установленные сроки;

- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков путем направления на курсы и тренинги;

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

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

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

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;

- рассматривать представления представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах представителям;

- работников при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождать от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- работников, достигшим возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождать от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

1.14.3. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

1.15. Работодатель, осуществляя свои обязанности, стремится к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений среди работников, их заинтересованности в развитии и укреплении деятельности Учреждения.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель и работники учреждения объединены общей целью, добиться обеспечения эффективной деятельности учреждения, гарантирования работникам нормальных условий труда.

Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами. При включении в трудовой договор дополнительных условий, они также не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Трудовой договор заключать в письменной форме, который составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.2. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

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

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.7. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного соглашения (договора) между работником и работодателем;

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

Российское законодательство предусматривают обязательное повышение квалификации медицинских работников. Медицинские работники должны проходить курсы повышения профессиональной квалификации каждые пять лет. Это нужно, чтобы соответствовать новым требованиям к профессии, обновлять знания, оказывать качественную медицинскую помощь, используя новые препараты, методики и формы.

2.8. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчинённости) организации либо её реорганизации (статья 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 настоящего Кодекса);
- 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

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

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

2.9. Работодатель своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляют органам службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить, и несут ответственность в установленном порядке.

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

2.11. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- ✓ семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных

членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

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

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.12. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. В соответствии с действующим законодательством для работников Учреждения устанавливается рабочее время – 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

У Работодателя устанавливается нормированный рабочий день:

- для женщин с 08:00 до 16:12 часов;
- для мужчин с 8:00 до 17:00 часов.

С целью снятия утомляемости, через каждые 2 часа работы устанавливаются 10-ти минутные перерывы.

Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:

- для женщин - 36 часов в неделю
- для мужчин - 40 часов в неделю.

Обеденный перерыв - 1 час (в период с 12:00 до 13:00). Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

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

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

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

В соответствии со статьёй 104 ТК РФ для социальных работников, занятых обслуживанием на дому граждан пожилого возраста и инвалидов, устанавливается суммированный учёт рабочего времени. Учётный период – 6 месяцев. Продолжительность рабочего времени за учётный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

3.3. Для работников, работающих посменно, рабочий день устанавливается согласно графика сменности, утвержденного администрацией, рабочая неделя не должна превышать 40 часов. График сменности доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие под роспись.

3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

3.5. В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации).

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

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийно о бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях

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

3.7. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ.

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

3.9. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

3.10. Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, для лиц соответствующего возраста.

3.11. В исключительных случаях (в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части), работники (по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме) могут быть переведены на осуществление трудового процесса в режиме изоляции.

3.12. Работники, непосредственно задействованные в процессе предоставления социальных услуг, переходят на сменный режим работы 14/14 суток, с непосредственным проживанием на территории Учреждения.

В период сменной работы Работники осуществляют трудовые функции согласно своим должностным обязанностям, в соответствии с утвержденным графиком работы на период изоляции.

Оплата труда Работников на период изоляции осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда ГАУСО «Мазановский психоневрологический интернат».

3.12. К работам, выполняемым в режиме изоляции, не могут привлекаться работники в возрасте до восемнадцати лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, имеющие противопоказания к выполнению работ в режиме изоляции в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В случае осуществления трудового процесса в режиме изоляции, может быть установлена иная продолжительность рабочего времени».

3.13. В случае перевода работы учреждения в режим изоляции, при наличии технической возможности Работодатель обеспечивает выполнение трудовых функций работником, непосредственно не задействованном в процессе предоставления социальных услуг гражданам, в удаленном режиме вне места нахождения работодателя.

При этом стороны могут определить в дополнительном соглашении к трудовому договору конкретный адрес, где сотрудник должен будет работать удаленно.

Работник, который работает удаленно, должен взаимодействовать с работодателем по телефону, электронной почте, а также с помощью Skype, Telegram и WhatsApp.

Работники должны находиться на связи со своим непосредственным начальником, а также вышестоящим руководством на протяжении всего рабочего дня.

В случае если сотрудник не будет выходить на связь в течение рабочего дня, работодатель вправе привлечь за это к дисциплинарной ответственности.

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

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период

наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

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

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

3.16. Работодатель вправе привлекать работника к сверхурочной работе без его согласия в случаях:

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

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

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

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

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

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.18. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

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

За работу с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

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

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

Работникам предоставляется следующее время отдыха:

- два выходных дня - суббота, воскресенье.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В случае осуществления трудового процесса вахтовым методом, время отдыха работников устанавливается работодателем в соответствии с трудовым законодательством.

Работникам условиями трудового договора могут устанавливаться иные выходные дни, а также другое время предоставления перерыва для отдыха и питания.

4.3. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

4.4. Руководителям подразделений, специалистам, служащим, рабочим с вредными условиями труда, предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск 28 календарных дней, инвалидам 30 календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в южных районах области, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу с ненормированным рабочим днем.

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.

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

По просьбе работника и с согласия руководителя отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

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

4.6. Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

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

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.8. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков).

4.9. Отпуск предоставляется по письменному заявлению работника, согласованному и завизированному его непосредственным руководителем и предоставленному за две недели до начала отпуска.

4.10. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. 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.

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

4.12. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;

- женщины, имеющие трех и более детей;

- работники, получившие трудовое увечье;

- любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.13. Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 до 14 календарных дней в зависимости от занимаемой должности.

4.14. Работники, успешно обучающиеся в вузах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной или вечерней форме обучения, имеют право на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда в учреждении устанавливается Положением об оплате труда.

5.2. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям должностей и профессий указываются в штатном расписании учреждения, в трудовых договорах.

5.3. В соответствии со ст.136 ТК РФ заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц посредством перечисления денежных средств на банковский счёт работника. За первую половину месяца заработная плата выплачивается 20-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 5-го числа месяца, следующего за расчётным.

Работникам выплачивается заработная плата за первую половину месяца 20-го числа текущего месяца в размере, пропорциональном фактически отработанному времени. В начисление включаются следующие выплаты:

- оклад;
- компенсация за работу во вредных, или опасных условиях труда;
- доплата за совмещение профессий и доплата за увеличенный объём работ;
- доплата за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения Амурской области;
- районный коэффициент за работу в особых климатических условиях;
- процентная надбавка за работу в особых климатических условиях;

Зарботная плата за вторую половину месяца выплачивается 5-го числа следующего за расчётным.

При этом каждому работнику выдаётся расчётный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

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

5.4. За работу в ночное время производить оплату труда в размере 50%.

5.5. Выплачивается премия за эффективную работу в соответствии с положением о премировании работников.

5.6. Своевременно, в установленном порядке, вносить изменения и дополнения в действующие положения об оплате труда и премировании работников учреждения.

5.7. Разъяснять условия оплаты труда каждому вновь принятому работнику.

5.8. Работникам, за выполнение ими работы в выходные и не рабочие праздничные дни производить оплату в повышенном размере или по желанию работника предоставлять дополнительное время отдыха.

5.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

5.10. О введении новых норм труда извещать работников не позднее чем за два месяца (ст.162 ТК РФ).

5.11. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных учреждениях Амурской области, утвержденным постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209, в учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам без учета повышающих коэффициентов.

5.12. Лицам, выполняющим работы вахтовым методом, осуществляется выплата надбавки за вахтовый метод работы. Размер и порядок указанной выплаты устанавливается нормативными правовыми актами органов государственной власти Амурской области.

5.13. При временной нетрудоспособности Учреждение выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

5.14. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является бумажный или электронный листок нетрудоспособности.

5.15. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

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

5.16. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам без учета повышающих коэффициентов.

5.17. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Принятие в исключительных случаях решения о выплате и размере материальной помощи руководителям учреждений, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения, а также работникам учреждения определяется индивидуально в отношении каждого работника с учетом конкретных обстоятельств, при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.18. Материальная помощь может быть выплачена в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, мужа, жены, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего (погибшего) по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим (погибшим);

- в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, аварии систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

- в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

5.19. Материальная помощь по иным основаниям не оказывается. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, а руководителю учреждения – министр на основании письменного заявления руководителя учреждения.

5.20. Размер материальной помощи определяется (объявляется) приказом руководителя учреждения, а руководителю учреждения – приказом министерства социальной защиты населения области.

5.21. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 ТК РФ за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

- в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий – до 5000 рублей (включительно);

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой – до 5000 рублей (включительно);

- в связи с профессиональным праздником – днем социального работника (8 июня) – до 3000 рублей (включительно);

- по случаю юбилейных дат (связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) – до 3000 рублей (включительно);

- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию (впервые) – до 3000 рублей (включительно).

5.22. Решение о выплате единовременной премии работникам учреждения принимает руководитель учреждения, а руководителю учреждения – министр.

5.23. Размер единовременной премии определяется (устанавливается) приказом руководителя учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

6.2. Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни воздействия таких факторов не превышают установленных нормативов.

6.3. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

6.4. Работодатель обязан обеспечить:

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

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

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

- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение 2,3);

- оснащение средствами коллективной защиты;

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

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

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

- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, в соответствии с трудовым законодательством;

- 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;

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

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

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц, уполномоченных на осуществление контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в области охраны труда, проверок условий и охраны труда;

- выполнение предписаний должностных лиц, уполномоченных на осуществление контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

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

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

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий

или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

6.5. Работодатель предоставляет работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты (приложение № 4).

6.6. Работник обязан:

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

6.7. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ТРУДОВЫЕ, СОЦИАЛЬНЫЕ И БЫТОВЫЕ ЛЬГОТЫ

- 7.1. Работодатель совместно с Советом трудового коллектива обязуется:
- обеспечить предоставление в полном объеме льгот установленных законодательством воинам-интернационалистам, участникам ликвидации последствий Чернобыльской аварии, инвалидам и другим категориям граждан.
 - содействовать работникам в устройстве детей в детские дошкольные учреждения, летние оздоровительные лагеря;
 - оказывать помощь в весенне-осенних полевых работах (путем выделения автотранспорта).
 - оказывать помощь в организации проведения похорон, путем выделения автотранспорта.

8. ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

8.1. Кодекс этики и служебного поведения работников учреждения (далее - Кодекс этики и служебного поведения) разработан на основании Кодекса этики и служебного поведения работников органов социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания, утверждённого приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31.12.2013 № 792.

8.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам ГАУСО «Мазановский психоневрологический интернат»

8.3. В служебном поведении работнику учреждения необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

8.4. В служебном поведении работника учреждения недопустимы:

а) любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, пренебрежительный тон, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение;

г) курение в служебных помещениях, при посещении клиентов на дому, во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

8.5. Работники органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

8.6. Работники органа управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с гражданами и коллегами.

8.7. Внешний вид работника органа управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважению граждан к государственным органам и органам местного самоуправления, учреждениям социального обслуживания, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

8.8. Ответственность за нарушение Кодекса этики и служебного поведения:

- нарушение работником учреждения положений Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения - моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику учреждения мер юридической ответственности.

- соблюдение работником учреждения положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности.

- нарушение работником учреждения Кодекса подлежит осуждению на заседании общественного (попечительского) совета учреждения (далее - Совет).

- совет во взаимодействии с администрацией учреждения обсуждает факты несоблюдения требований к служебному поведению работника учреждения, вносит предложения по защите прав и интересов проживающих в учреждении получателей социальных услуг, клиентов и коллег работника, а при необходимости о наложении на работника дисциплинарного взыскания. Решения Совета учитываются при проведении аттестации, продвижении по службе и поощрениях соответствующего работника.

9. АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА

9.1. Работники обязуются соблюдать антикоррупционную политику учреждения, направленную на противодействие коррупции в организации и получение сведений о возможных фактах коррупционных правонарушений.

9.2. Под коррупцией понимается злоупотребление работником служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление

полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование работником своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

9.3. В целях предупреждения и противодействия коррупции работник обязан в том числе:

а) воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Работодателя;

б) воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить, или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Работодателя;

в) незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство Работодателя о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

г) незамедлительно информировать непосредственного начальника/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство Работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

д) сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникновении у работника конфликта интересов.

9.4. Порядок уведомления Работодателя о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений или ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений, а также меры, направленные на обеспечение конфиденциальности полученных сведений и защиты лиц, сообщивших о коррупционных правонарушениях, предусмотрены в Положении о порядке предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов в ГАУСО «Мазановский психоневрологический интернат».

9.5. Работнику известно, что за совершение коррупционных правонарушений он несет уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации, а в случаях, предусмотренных зарубежным антикоррупционным законодательством, к ответственности, предусмотренной антикоррупционным законодательством страны, в которой Работодатель зарегистрирован или с которой он связан иным образом.

9.6. Работник не подлежит привлечению к дисциплинарной ответственности в связи с совершением им коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

10.1. Совет трудового коллектива вправе представлять интересы работников в следующих случаях: при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, реализации права на участие в управлении организацией, в частности, в форме обсуждения с работодателем вопросов о работе организации, внесения предложений по ее совершенствованию, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем. Так, совет трудового коллектива вправе инициировать создание комиссии по трудовым спорам и делегировать в нее представителей с их последующим утверждением на общем собрании трудового коллектива.

10.2. Руководитель учреждения признает Совет трудового коллектива, как орган, выражающий интересы и защищающий права работников учреждения в профессионально-трудовых вопросах;

10.3. Признает право Совета трудового коллектива на участие в деятельности учреждения и принятие решений, на получение любой информации о деятельности учреждения;

10.4. Обязуется создавать условия для сочетания основной и общественной работы членам Совета трудового коллектива;

10.5. Администрация и Совет трудового коллектива 2 раза в год отчитываются перед коллективом учреждения о проделанной работе по выполнению коллективного договора;

10.6. При приеме на работу новых работников их знакомят с должностными инструкциями, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Кодексом этики и служебного поведения, Уставом, техникой безопасности и охраной противопожарной безопасности, Положением об оплате труда, антикоррупционной политикой, Положением о порядке предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов и иными локальными актами учреждения, с которыми предусмотрено ознакомление работника при приеме на работу.

Трудовой коллектив учреждения обязуется:

Чутко и внимательно относиться к проживающим Учреждения, поддерживать чистоту и порядок, поддерживать нормальный морально-психологический климат в подразделениях и в целом в коллективе, осуществлять меры по улучшению производственных и социальных условий труда и быта.

Заместитель директора по общим вопросам **Председатель Совета трудового коллектива**
(исполняющий обязанности директора)

 **В.В. Дунаев**

 **С.А. Дзюба**

СПИСОК

предоставления дополнительных отпусков за работу во вредных условиях труда
работникам учреждения согласно должностей

Наименование должности	Количество дней		
	за работу в местностях приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области (календарные дни)	за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (календарные дни)	за ненормированный рабочий день (календарные дни)
Директор	8		14
Заместитель директора по общим вопросам	8		14
Заместитель директора по медицинской части	8		14
Главный бухгалтер	8		14
Бухгалтер	8		7
Экономист	8		7
Ведущий специалист по кадрам	8		7
Специалист по социальной работе	8		7
Специалист в сфере закупок	8		7
Юрисконсульт	8		7
Специалист по охране труда	8		7
Техник по защите информации	8		
Управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком)	8		14
Делопроизводитель	8		
Заведующий складом	8		7
Заведующий хозяйством	8		7
Инструктор по трудовой терапии	8		
Заведующий отделением социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов	8		7
Социальный работник	8		
Заведующий отделением — врач-невропатолог	8	35	
Врач-терапевт	8	35	
Врач-психиатр	8	35	
Врач-невропатолог	8	35	
Фельдшер	8	35	
Медицинская сестра палатная	8	35	

Медицинская сестра диетическая	8	14	
Медицинский дезинфектор	8	35	
Воспитатель	8		
Санитарка палатная	8	35	
Санитарка-уборщица	8		
Уборщик служебных помещений	8		
Санитарка-ваннщица	8	35	
Дворник	8		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8		
Сестра-хозяйка	8	14	
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	8		
Шеф-повар	8		7
Повар	8		3
Пекарь	8	14	
Мойщик посуды	8		
Официант	8		
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	8		7
Сторож (вахтёр)	8		
Подсобный рабочий	8		
Кухонный рабочий	8	7	
Водитель автомобиля	8		7
Слесарь-сантехник	8		7
Электрогазосварщик	8	7	
Тракторист	8		7
Зоотехник	8		
Животновод	8		
Механик	8		7
Машинист (кочегар) котельной	8	14	
Швея	8		
Продавец	8		
Заведующий магазином	8		5

СПИСОК ВЫДАЧИ СПЕЦОДЕЖДЫ ПО ДОЛЖНОСТЯМ СОГЛАСНО НОРМАМ

Разработано на основании Приказа Минтруда России от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213), постановления Правительства Амурской области от 31.10.2014 № 657 «Об обеспечении отдельных работников организаций социального обслуживания Амурской области специальной одеждой, обувью, инвентарём, о предоставлении бесплатного проезда или выплаты денежной компенсации» и другими нормативными актами.

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1.	Врачи, средний и младший медперсонал	Халат х/б, костюм (брюки, куртка)	3 шт.
		Колпак медицинский	3 шт.
		Тапочки на нескользкой подошве	1 пара
		Перчатки резиновые	12 пар
		Бушлат	1 шт. дежурный
2.	Санитарка-ванщица	Халат х/б	2 шт.
		Фартук непромокаемый	2 шт.
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	12 пар
		Бушлат	1 шт. дежурный
3.	Кухонные работники (повар, официант, мойщик посуды, кухонный рабочий)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Очки защитные ГОСТ Р 12.4.230.1-2007	1 шт. до износа
		При работе в овощехранилищах дополнительно: жилет утеплённый	1 шт.
		Валенки с резиновым низом или Ботинки кожаные (берцы)	1 пара на 2 года 1 пара
4.	Заведующий складом	При работе с прочими грузами:	

		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		При работе с горючими и смазочными материалами:	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		Перчатки с точечным покрытием	6 пар до износа
		Очки защитные	1 шт. до износа
5.	Водители (при управлении грузовым и специальным автомобилем, автомобильным краном, тягачом:	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар дежурный
		Сапоги кожные с жёстким покрытием	1 пара
		Зимой дополнительно: Костюм на утеплённой подкладке	1 на 2 года дежурный
		Валенки с резиновым низом или ботинки кожаные утеплённые с жёстким подноском	1 пара на 2 года дежурный
		Головной убор утеплённый	1 шт. на 2 года
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары
6.	Водитель (при управлении автобусом и легковым автомобилем)	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. дежурный
		Перчатки с точечным покрытием	12 шт.
		Перчатки резиновые	2 шт. дежурный
		Зимой дополнительно: Костюм на утеплённой прокладке	1 на 2 года дежурный
		Валенки с резиновым низом или ботинки кожаные утеплённые с жёстким подноском	1 пара на 2 года дежурный
		Головной убор утеплённый	1 шт. на 2 года
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары
7.	Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования	При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги:	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект

		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		Перчатки с точечным покрытием	6 пар до износа
		Боты или галоши диэлектрические	1 шт. дежурные
		Перчатки диэлектрические	1 шт. дежурные
		Щиток защитный лицевой или	1 шт. до износа
		Очки защитные	1 шт. до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. до износа
8.	Слесарь – сантехник	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	1 на 1,5 лет
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Рукавицы комбинированные или	6 пар
		Жилет сигнальный	1 шт. до износа
		Головной убор	1 шт. на 2,5 года
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые	12 пар
		Щиток защитный лицевой	1 шт. до износа
		Очки защитные	1 шт. до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт. до износа
		На наружных работах зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года
		Брюки на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года
		Валенки	1 пара на 2,5 года
		Сапоги кожаные утепленные	1 пара на 2,5 года
9.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук прорезиненный	1 шт.
		Галоши	1 пара
		Перчатки резиновые	4 пары
		Бушлат	дежурный
		Рукавицы комбинированные или	4 пары
		Перчатки с полимерным покрытием	4 пары
10.	Животновод; животновод по уходу за рабочими животными	При работе на скотном дворе (подвозка и раздача кормов, уборка навоза и уход за животными)	
		Халат хлопчатобумажный или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт.
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Ботинки кожаные с жестким носком	1 пара
		Сапоги поливинилхлоридные утепленные	1 пара

		При пастьбе скота дополнительно:	
		Плащ непромокаемый с водоотталкивающей пропиткой или плащ прорезиненный удлиненный	1 шт. на 2 года
		Сапоги кирзовые	1 пара на 2 года
		Зимой дополнительно:	
		Костюм на утепляющей прокладке	по поясам
11.	Подсобный рабочий	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Ботинки кожаные с жестким подноском или	1 пара
		Сапоги кожаные с жестким подноском	1 пара
		Перчатки трикотажные с полимерным покрытием	12 пар
		Каска защитная	1 шт. на 3 года
		Подшлемник под каску	1 шт.
		Очки защитные	1 шт. до износа
		Респиратор	1 шт. до износа
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 шт.
		Зимой дополнительно:	
		Костюм на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года
		Валенки с резиновым низом или	1 пара на 2 года
		Сапоги кожаные утепленные с жестким подноском	1 пара на 2 года
12.	Медицинский дезинфектор	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1 шт.
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые или	6 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	2 пары
		Фартук прорезиненный	1 шт.
		Нарукавники	1 шт.
		Очки	1 шт. до износа
13.	Заведующий продуктовым складом	Халат х/б, костюм (брюки, куртка)	3 шт.
		Колпак	3 шт.
		Тапочки на нескользкой подошве	1 пара
		Перчатки резиновые	12 пар
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 3 года
14.	Электрогазосварщик	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла	1 шт.
		Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла или сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	2 пары
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки с точечным покрытием	6 пар

		Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	12 пар
		Боты или галоши диэлектрические	1 шт. дежурные
		Коврик диэлектрический	1 шт. дежурный
		Перчатки диэлектрические	1 шт. дежурные
		Щиток защитный термостойкий со светофильтром	1 шт. до износа
		Очки защитные термостойкие со светофильтром	1 шт. до износа
		Очки защитные	1 шт. до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт. до износа
		На наружных работах зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года
		Брюки на утепляющей прокладке или костюм зимний сварщика	1 шт. на 2 года
		Валенки с резиновым низом	1 шт. на 2 года
		Сапоги кожаные утепленные с жестким подноском	1 шт. на 2 года
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие, с шерстяными вкладышами	2 пары на 1 год
15.	Сторож (вахтер)	Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	1 шт. дежурный
		Куртка на утепляющей прокладке	1 шт. дежурный
		Брюки на утепляющей прокладке	1 шт. дежурный
		Полушубок	1 шт. дежурный
		Валенки или	1 пара на 2 года
		Сапоги кожаные утепленные	1 пара на 2 года
16.	Социальный работник	Плащ или куртка	1 шт. на 3 года
		Халат х/б	1 шт.
		Обувь зимняя утепленная или валенки	1 пара на 3 года
		Обувь кожаная	1 пара на 2 года
		Обувь резиновая	1 пара на 2 года
		Обувь комнатная	1 пара
		Перчатки (варежки)	1 пара
		Перчатки резиновые хозяйственные	8 пар
		Дополнительно кроме спецовки: Сумка-коляска	1 шт.
		Сумка хозяйственная	1 шт.
		Полотенце	2 шт.
17.	Зоотехник	Халат хлопчатобумажный (белый)	1 шт.
		Костюм хлопчатобумажный или комбинезон хлопчатобумажный	1 шт.
		Ботинки кожаные	1 пара
		Зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей прокладке	по поясам

18.	Тракторист	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Очки защитные	1 шт. до износа
19.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
20.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
21.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
22.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
23.	Продавец	Халат белый х/б или куртка белая х/б.	2 шт.
		Шапочка белая х/б	3 шт.
		При выполнении работ по продаже продовольственных мясных и рыбных товаров:	
		Фартук прорезиненный	1 шт.
		При выполнении работ по продаже картофеля и овощей:	
Фартук прорезиненный	1 шт.		
Нарукавники прорезиненные			
24.	Машинист (кочегар) котельной, при работе в котельной работающей на твердом топливе при ручной загрузке	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Костюм от повышенных температур	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки для защиты от повышенных температур	2 пары
		Щиток защитный лицевой	1 шт. до износа
		Очки защитные	1 шт. до износа

		Каска защитная *	1 шт. на 2 года
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. до износа
		При работе в котельной работающей на твёрдом топливе: Фартук из пропиленовых материалов с нагрудником	1 шт.
25.	Инструктор по трудовой терапии	Халат хлопчатобумажный	1 шт.
		Колпак или косынка хлопчатобумажные	1 шт.
		Полотенце	1 шт.
		Щетка для мытья рук	1 шт. дежурная
26.	Сестра-хозяйка	Халат хлопчатобумажный	1 шт.
		Колпак или косынка хлопчатобумажные	1 шт.
		Полотенце	1 шт.
		Щётка для мытья рук	1 шт. дежурная
27.	Пекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. до износа
28.	Заведующий магазином	Халат белый х/б или куртка белая х/б.	2 шт.
		Шапочка белая х/б	3 шт.

ПЕРЕЧЕНЬ**рабочих мест, должностей и профессий, которые обеспечиваются
сmyвающими и (или) обезвреживающими средствами**

В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н (ред. от 23.11.2017) "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам сmyвающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников сmyвающими и (или) обезвреживающими средствами" (Зарегистрировано в Минюсте России 22.04.2011 N 20562):

№ п/п	Наименование профессии	Вид сmyвающих и обезжиривающих средств	Норма выдачи на 1 месяц
1	2	3	4
1	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Мыло туалетное или жидкие моющие средства. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 г. 150 г. 50 мл.
2	Слесарь-сантехник	Мыло туалетное или жидкие моющие средства. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 г. 150 г. 50 мл.
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло туалетное или жидкие моющие средства. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 г. 150 г. 50 мл.
4	Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное или жидкие моющие средства. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 г. 150 г. 50 мл.
5	Дворник	Мыло туалетное или жидкие моющие средства. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 г. 150 г. 50 мл.
6	Сторож (вахтер)	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	100 гр 150 мл
7	Животновод	Мыло туалетное или жидкие моющие средства. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 г. 150 г. 50 мл.
8	Машинист (кочегар) котельной	Мыло туалетное или жидкие моющие средства. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 г. 150 г. 50 мл.
9	Водитель автомобиля	Мыло туалетное или жидкие моющие средства	100 г. 150 мл.
10	Тракторист	Мыло туалетное или жидкие моющие средства. Регенерирующие, восстанавливающие кремы,	100 г. 150 г.

		эмульсии	50 мл.
11	Электрогазосварщик	Мыло туалетное или жидкие моющие средства. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 г. 150 г. 50 мл.
12	Подсобный рабочий	Мыло туалетное или жидкие моющие средства. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 г. 150 г. 50 мл.
13	Медицинская сестра палатная	Мыло туалетное или жидкие моющие средства. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 г. 150 г. 50 мл.
14	Санитар(ка) палатная	Мыло туалетное или жидкие моющие средства. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 г. 150 г. 50 мл.
15	Санитарка ваннщица	Мыло туалетное или жидкие моющие средства. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 г. 150 г. 50 мл.
16	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Мыло туалетное или жидкие моющие средства. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 г. 150 г. 50 мл.
17	Медицинский дезинфектор	Мыло туалетное или жидкие моющие средства. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 г. 150 г. 50 мл.
18	Повар	Мыло туалетное или жидкие моющие средства. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 г. 150 г. 50 мл.
19	Мойщик посуды	Мыло туалетное или жидкие моющие средства. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 г. 150 г. 50 мл.

НОРМЫ

бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться вместо молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда на основании приказа ГАУСО «Мазановский психоневрологический интернат» от 25.12.2015 № 60, статьи 222 Трудового кодекса Российской Федерации, приказа Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 № 45н и результатов проведенной специальной оценки условий труда ООО «Владивостокский центр охраны труда» электрогазосварщик, машинист (кочегар) котельной, посменно.

№ п/п	Наименование пищевого продукта	Норма выдачи за смену
1.	Кисломолочные жидкие продукты, в том числе обогащенные, с содержанием жира до 3,5% (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин, ряженка), йогурты с содержанием жира до 2,5%	0,5 л.
2.	Творог не более 9% жирности	100 г.
3.	Сыр не более 24% жирности	60 г.
4.	Продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда	Устанавливается в заключении, разрешающем их применение

Пронумеровано и прошито

39 (тридцать девять)

(листов)

ГАУСО «Мазановский
Психоневрологический интернат»

Ильин
(подпись)

«05» 08

М.П.

20 02 года





**УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

(УЗН Амурской области)
Амурская ул., 145, г. Благовещенск, 675000
тел./факс (4162) 493103/493144
e-mail: priem@zanamur.ru

И.о. директора ГАУСО АО
«Мазановский
психоневрологический интернат»
Дунаеву В.В.
Советская ул., д. 46,
с. Новокиевский Увал,
Амурская обл., 676530

25.08.2022 № 01-09/4232

На 537 от 05.08.2022

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации**

Коллективного договора Государственного автономного учреждения социального обслуживания Амурской области «Мазановский психоневрологический интернат» на 2022-2025 гг.

(полное наименование коллективного договора или дополнительного соглашения)

Управление занятости населения Амурской области сообщает, что коллективный договор Государственного автономного учреждения социального обслуживания Амурской области «Мазановский психоневрологический интернат» на 2022-2025 гг.

(полное наименование коллективного договора или дополнительного соглашения)

зарегистрирован 25 августа 2022 г.
(дата регистрации)

Регистрационный номер 511

При регистрации коллективного договора управлением выявлены следующие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

№ п/п	Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (№ пункта, статьи, раздела и т.п., в зависимости от структуры коллективного договора)	Нормативный правовой акт, по сравнению с которым условия коллективного договора ухудшают положение работников (№ пункта, статьи нормативного правового акта)
1	2	3
1.	1. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ 1.9.2. Работники обязаны:	Согласно статье 214 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными

№ п/п	Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (№ пункта, статьи, раздела и т.п., в зависимости от структуры коллективного договора)	Нормативный правовой акт, по сравнению с которым условия коллективного договора ухудшают положение работников (№ пункта, статьи нормативного правового акта)
1	2	3
	- проходить предварительные (при поступлении на работу, за счет собственных средств) и периодические (в течение трудовой деятельности, за счет средств Учреждения) медицинские осмотры;	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.
2.	<p style="text-align: center;">Приложение № 25 СПИСОК ВЫДАЧИ СПЕЦОДЕЖДЫ ПО ДОЛЖНОСТЯМ СОГЛАСНО НОРМАМ</p>	<p>Выдачу средств индивидуальной защиты работникам ГАУСО АО «Мазановский психоневрологический интернат» (кухонные работники, заведующий складом, слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования, машинист по стирке и ремонту спецодежды, животновод) осуществлять в полном объеме в соответствии с Приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».</p>

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недействительны и не подлежат применению.

Исполняющий обязанности
начальника управления



(подпись)

С.В. Зорин

(фамилия, имя, отчество)



**УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ**

АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

(УЗН Амурской области)

Амурская ул., 145, г. Благовещенск, 675000

тел./факс (4162) 493103/493144

e-mail: przem@zanamur.ru

И.о. директора
ГАУСО АО «Мазановский
психоневрологический интернат»
Дунаеву В.В.
Советская ул., д.46,
с. Новокиевский Увал,
Мазановский район, Амурская
обл., 676530

И.о. директора 21-09/5044

На 608 от 14.09.2022

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации

Изменений и дополнений (от 14.09.2022) в Коллективный договор
государственного автономного учреждения социального обслуживания Амурской области
«Мазановский психоневрологический интернат»

(полное наименование коллективного договора или дополнительного соглашения)

Управление занятости населения Амурской области сообщает, что
изменения и дополнения (от 14.09.2022) в Коллективный договор
государственного автономного учреждения социального обслуживания Амурской области
«Мазановский психоневрологический интернат»

(полное наименование коллективного договора или дополнительного соглашения)

зарегистрированы 18 октября 2022 г.
(дата регистрации)

Регистрационный номер 547/д

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Начальник управления


(подпись)

Е.А. Дуленова
(фамилия, имя, отчество)

УТВЕРЖДЕН
Исполняющим обязанности
директора государственного
автономного учреждения
социального обслуживания
Амурской области «Мазановский
психоневрологический интернат»

УТВЕРЖДЕН
Председателем Совета трудового
коллектива



В.В. Дунаев / В.В. Дунаев /
09 2022 г.

С.А. Дзюба / С.А. Дзюба /
14 09 2022 г.

Уведомительная регистрация занятости населения Амурской области
регистрационный № 547/8 «16.10.22»
Отдел трудовых отношений охраны и условий труда
<u>Александрова</u>

**О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ
«МАЗАНОВСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»**

Внести в Коллективный договор Государственного автономного учреждения социальной защиты Амурской области «Мазановский психоневрологический интернат» на 2022-2025 г.г. следующие изменения:

- В разделе 1 «Общие положения. Основные права и обязанности работника и работодателя» Коллективного договора:

1.1. Пункт 1.9.2. изложить в новой редакции:

«1.9.2. Работники обязаны:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно выполнять всю порученную работу, не допускать нарушений срока выполнения заданий, использовать всё рабочее время по назначению, воздерживаться от действий, отвлекающих от выполнения прямых трудовых обязанностей, соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей, соблюдать порядок делопроизводства;

- способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе;

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

- принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, простой и так далее), и немедленно сообщать о случившемся происшествии Работодателю;

- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, инвентарь и другие материальные ресурсы, бережно относиться к имуществу Работодателя;

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, производственную санитарию, правила противопожарной безопасности;

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

- выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

1.2. Дополнить приложение №1 к п.п.4.4. «Список предоставления дополнительных отпусков за работу во вредных условиях труда работникам учреждения согласно должностей» должностью психолог.

1.3. Внести изменения в приложение №2 к п.п.6.4. «Список выдачи спецодежды по должностям согласно нормам».

1.4. Исключить должность зоотехника из списка предоставления дополнительных отпусков за работу во вредных условиях труда работникам учреждения согласно должностей и списка выдачи спецодежды по должностям.



**УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

(УЗН Амурской области)
Амурская ул., 145, г. Благовещенск, 675000
тел./факс (4162) 493103/493144
e-mail: pricem@zanamur.ru

дд.12.2022 № Р1-09/6дд9

На 812 от 08.12.2022

И.о. директора
ГАУСО АО «Мазановский
психоневрологический интернат»
Дунаеву В.В.
Советская ул., д.46,
с. Новокиевский Увал,
Мазановский район, Амурская
обл., 676530

УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации

Дополнений (от 06.12.2022) в Коллективный договор
государственного автономного учреждения социального обслуживания Амурской области
«Мазановский психоневрологический интернат»
(полное наименование коллективного договора или дополнительного соглашения)

Управление занятости населения Амурской области сообщает, что
дополнения (от 06.12.2022) в Коллективный договор
государственного автономного учреждения социального обслуживания Амурской области
«Мазановский психоневрологический интернат»
(полное наименование коллективного договора или дополнительного соглашения)

зарегистрированы 28 декабря 2022 г.
(дата регистрации)

Регистрационный номер 697/д

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Начальник управления


(подпись)


Е.А. Дуленова
(фамилия, имя, отчество)

УТВЕРЖДЕН
Исполняющим обязанности
директора государственного
автономного учреждения
социального обслуживания
Амурской области «Мазановский
психоневрологический интернат»

УТВЕРЖДЕН
Председателем Совета трудового
коллектива

 / В.В. Дунаев /
12 2022 г.



 / А.В. Попова /
« 06 » 12 2022 г.

**О ВНЕСЕНИИ ДОПОЛНЕНИЙ
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ
«МАЗАНОВСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»**

1. Внести в раздел 2 «Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников» Коллективного договора Государственного автономного учреждения социальной защиты Амурской области «Мазановский психоневрологический интернат» на 2022-2025 г.г. следующие дополнения:

- трудовой договор не расторгают по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, из-за призыва по мобилизации;
- не позднее дня приостановки действия трудового договора работодатель обязан перечислить зарплату и иные выплаты;
- на время приостановки действия трудового договора можно заключить срочный трудовой договор с другим работником;
- в стаж работы, который дает право на отпуск, засчитывают время приостановки трудового договора из-за мобилизации;
- работник, у которого есть ребенок в возрасте до 18 лет, имеет преимущество при сокращении, если второго родителя призвали на военную службу;



Уведомительная регистрация в управлении
занятости населения Амурской области
регистрационный № 694/9 от 12 2022
Отдел трудовых отношений,
охраны и условий труда УЗН АО
Александрова Т.А.

- работник, у которого есть ребенок в возрасте до 14 лет, только при наличии письменного согласия направляется в командировки, привлекается к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, если второго родителя призвали на военную службу.

В период приостановки действия трудового договора сотрудника можно уволить в случаях:

- окончания действия срочного трудового договора;
- ликвидации организации или прекращения деятельности ИП;
- если сотрудник не выходит на работу по истечении 3 месяцев после окончания им военной службы.

- к обстоятельствам, при которых трудовой договор прекращается независимо от воли сторон, отнесли мобилизацию работодателя, если он физическое лицо или одновременно директор и единственный участник (учредитель) юридического лица. Правило применяется, если на период военной службы полномочия работодателя не переданы иному лицу.

2. Внести в пункт 3.2. раздела 3 «Рабочее время» следующие дополнения: В соответствии со ст.104 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается суммированный учёт рабочего времени для:

- старшего сторожа, сторожа(вахтёра) занятых на охране объектов проходной учреждения, подсобного хозяйства, объектов п.Пионерский- учётный период 3месяца;

- машиниста (кочегара) котельной занятого в обслуживании паровых и водогрейных котлов, работающих на твёрдом топливе - учётный период 1 месяц.

Продолжительность рабочего времени за учётный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

3. Дополнить приложение №1 к п.п.4.4. «Список предоставления дополнительных отпусков за работу во вредных условиях труда работникам учреждения согласно должностей» должностью младшая медицинская сестра по уходу за больными.



**УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

(УЗН Амурской области)
Амурская ул., 145, г. Благовещенск, 675000
тел./факс (4162) 493103/493144
e-mail: priem@zapamur.ru

14.02.2023 № 01-09/794

На 41 от 19.01.2023

И.о. директора
ГАУСО АО «Мазановский
психоневрологический интернат»
Дунаеву В.В.
Советская ул., д.46,
с. Новокиевский Увал,
Мазановский район, Амурская
обл., 676530

УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации

Дополнений (от 19.01.2023) в Коллективный договор
государственного автономного учреждения социального обслуживания Амурской области
«Мазановский психоневрологический интернат»
(полное наименование коллективного договора или дополнительного соглашения)

Управление занятости населения Амурской области сообщает, что
дополнения (от 19.01.2023) в Коллективный договор
государственного автономного учреждения социального обслуживания Амурской области
«Мазановский психоневрологический интернат»
(полное наименование коллективного договора или дополнительного соглашения)

зарегистрированы 14 февраля 20 23 г.
(дата регистрации)

Регистрационный номер 88/д

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Начальник управления


(подпись)

Е.А. Дуленова
(фамилия, имя, отчество)

УТВЕРЖДЕН

Исполняющим обязанности
директора государственного
автономного учреждения
социального обслуживания
Амурской области «Мазановский
психоневрологический интернат»

УТВЕРЖДЕН

Председателем Совета трудового
коллектива



В.В. Дунаев / В.В. Дунаев /
01 2023 г.

А.В. Попова / А.В. Попова /
« 19 » 01 2023 г.

**О ВНЕСЕНИИ ДОПОЛНЕНИЙ
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ
«МАЗАНОВСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»**

1. Внести в раздел 2 «Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников» Коллективного договора Государственного автономного учреждения социальной защиты Амурской области «Мазановский психоневрологический интернат» на 2022-2025 г.г. следующие дополнения:

- лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или

нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

2. Исключить должность воспитателя из списка предоставления дополнительных отпусков за работу во вредных условиях труда работникам учреждения согласно должностей.

3. Дополнить приложение №1 к п.п.4.4. «Список предоставления дополнительных отпусков за работу во вредных условиях труда работникам учреждения согласно должностей» должностью культорганизатор.

Уведомительная регистрация в управлении
занятости населения Амурской области
регистрационный № 88/9 «14» 02 19

Отдел трудовых отношений,
охраны и условий труда УЗН АО

Гришнова Т.А. С.П.М.



**УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

(УЗН Амурской области)
Амурская ул., 145, г. Благовещенск, 675000
тел./факс (4162) 493103/493144
e-mail: priem@zanamur.ru

09.10.2023 № 01-09/14854

На 555 от 11.09.2023

И.о. директора
ГАУСО АО «Мазановский
психоневрологический интернат»
Фроловой Л.Г.
Советская ул., д.46,
с. Новокиевский Увал,
Мазановский район, Амурская
обл., 676530

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации**

Изменений и дополнений (от 11.09.2023) в Коллективный договор
государственного автономного учреждения социального обслуживания Амурской области
«Мазановский психоневрологический интернат»
(полное наименование коллективного договора или дополнительного соглашения)

Управление занятости населения Амурской области сообщает, что
изменения и дополнения (от 11.09.2023) в Коллективный договор
государственного автономного учреждения социального обслуживания Амурской области
«Мазановский психоневрологический интернат»
(полное наименование коллективного договора или дополнительного соглашения)

зарегистрированы 09 октября 2023 г.
(дата регистрации)

Регистрационный номер 645/д

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Начальник управления



(подпись)

Е.А. Дуленова
(фамилия, имя, отчество)

УТВЕРЖДЕН
Исполняющим обязанности
директора Государственного
автономного учреждения
социального обслуживания
Амурской области «Мазановский
психоневрологический интернат»

УТВЕРЖДЕН
Председателем Совета трудового
коллектива



/ Л.Г.Фролова /

09 2023г

[Handwritten signature]

/А.В.Попова /

« 11 » 09 2023г.

**О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ
«МАЗАНОВСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»**

1. Внести в раздел 2 «Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников» Коллективного договора Государственного автономного учреждения социальной защиты Амурской области «Мазановский психоневрологический интернат» на 2022-2025 г.г. следующие изменения и дополнения:

- срочный трудовой договор, который истек в период службы работника по мобилизации, контракту или добровольному выполнению задач в Вооруженных силах РФ, при отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого

дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

3. Внести в раздел 6. П.6.4. «Условия работы. Охрана и безопасность труда» следующие изменения:

- обеспечение СИЗ и смывающими средствами осуществляется в соответствии с Правилами, на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии).

- в период до 31 декабря 2024 года работодатель вправе осуществлять обеспечение СИЗ и смывающими средствами в соответствии с Правилами, на основании типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты с учетом результатов СОУТ, результатов ОНР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии).

- до 31 декабря 2024 года можно предоставлять СИЗ по прежним типовым нормам (приказы Минтруда от 29.10.2021 №766н, от 29.10.2022 №767н).

- Внеплановое обучение работников требованиям охраны труда должно быть организовано в случаях:

- вступления в силу нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда,

- ввод в эксплуатацию нового вида оборудования, инструментов и приспособлений, введение новых технологических процессов, а также использование нового вида сырья и материалов, требующих дополнительных знаний по охране труда у работников.

- изменения в эксплуатации оборудования, технологических процессов, использовании сырья и материалов, должностных (функциональных) обязанностей работников, непосредственно связанных с осуществлением производственной деятельности, влияющих на безопасность труда, в течение 60 календарных дней со дня их наступления, если иное не определено требованием должностных лиц федеральной инспекции труда при установлении несоответствия программы обучения требованиям охраны труда, установленным в нормативных правовых актах. Внеплановое обучение работников по основанию, предусмотренному вступлением в силу нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, проводится при наличии в соответствующих нормативных правовых актах положений о проведении внепланового обучения работников требованиям охраны труда.

- требования должностных лиц федеральной инспекции труда, а также работодателя при установлении несоответствия программы обучения требованиям охраны труда требованиям охраны труда, содержащимся в нормативных правовых актах.