

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Северский психоневрологический интернат»
на 2024 – 2027 годы

От работодателя:
Исполняющий обязанности
директора государственного
бюджетного учреждения
социального обслуживания
Краснодарского края
«Северский психоневрологический
интернат»



Д. Е. Поливода

02 февраля 2024 г.

От работников:
Председатель профсоюзного
комитета государственного
бюджетного учреждения
социального обслуживания
Краснодарского края
«Северский психоневрологический
интернат»



О. В. Чекап

02 февраля 2024 г.

Одобрено на общем собрании
работников 02.02.2024г.

Протокол № 1 от 02.02.2024г.

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения Севьского района»

Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения

Дата 02.02.2024 № 14

Машинист

Машинист

ст. Азовская
Северский район

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Северский психоневрологический интернат» (далее именуемый ГБУ СО КК «Северский ПНИ»), заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель, ГБУ СО КК «Северский ПНИ», в лице исполняющего обязанности директора Поливода Дениса Евгеньевича, действующего в соответствии с Уставом, именуемый далее «работодатель», и работники ГБУ СО КК «Северский ПНИ», именуемые далее «работники», представленные профсоюзным комитетом ГБУ СО КК «Северский ПНИ», в лице председателя профсоюзного комитета Чекап Ольги Владимировны, именуемый далее «профком».

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований, предусмотренных настоящим договором.

1.4. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБУ СО КК «Северский ПНИ» (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Настоящий коллективный договор разработан, с учетом Трудового кодекса РФ и иными нормативными правовыми актами. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

1.7. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель признает профком единственным представителем работников, поскольку он уполномочен общим собранием работников ГБУ СО КК «Северский ПНИ» представлять их интересы в области труда и иных, связанных с трудом, социально – трудовых отношений.

Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации и представляет профкому необходимое оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи.

В период действия коллективного договора, в случае его выполнения работодателем, профком содействует ему в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных настоящим коллективным договором норм.

1.8. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 05 февраля 2024 года.

2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Трудовые отношения — это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель (ст.20 ТК РФ).

2.3. Основные права и обязанности работодателя:

2.3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил трудового распорядка, требований охраны труда;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных

представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

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

2.3.2. 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;

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

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

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату не реже чем каждые полмесяца, 21 числа каждого месяца – аванс и 06 числа окончательный расчет за месяц работы;

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

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

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

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

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

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в

порядке, установленном федеральными законами;

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

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

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

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора (ст. 66.1. ТК РФ).

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальной (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (ст. 66.1. ТК РФ).

2.4. Основные права и обязанности работника:

2.4.1 Работник имеет право на:

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

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, настоящего коллективного договора;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца, 21 числа каждого месяца – аванс и 06 числа окончательный расчет за месяц работы, в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности

рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

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

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

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

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

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

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

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

2.4.2. Работник обязан:

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

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) (ст.21 ТК РФ).

2.3. Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общих российских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных

случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении работы по основаниям, предусмотренным статьей 59 Трудового кодекса РФ.

3.2. В Трудовом договоре, заключенном с работником, указываются фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя, идентификационный номер налогоплательщика, сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями, место и дата заключения трудового договора, место работы, трудовая функция (работа по должности, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы), дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим рабочего времени и времени отдыха гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, условия испытания при приеме на работу, условия труда на рабочем месте, условие об обязательном социальном страховании работника, другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 57 ТК РФ).

3.3. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

3.4. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ).

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (ст. 196 ТК РФ).

3.5. Общими основаниями прекращения трудового договора в соответствии со ст. 77 Трудового кодекса РФ являются:

- 1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК

РФ);

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

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

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

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

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ст. 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ст. 72.1 ТК РФ);

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

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

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации работодатель обязан в письменной форме сообщать об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ).

3.7. При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в размере, установленном законодательством РФ (ст. 178 ТК РФ).

3.8. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации, согласно ст. 179 ТК РФ, 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;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;
- лицам, предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста.

4. Оплата и стимулирование труда

4.1. Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст.129 ТК РФ).

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

4.2. Должностные оклады специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утвержденным работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

4.3. Оплата труда в организации осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУ СО КК «Северский ПШИ» (Приложение № 1), Положением о материальном стимулировании работников ГБУ СО КК «Северский ПШИ» (Приложение № 2), разработанными и утвержденными работодателем с учетом мнения председателя профсоюзного комитета.

4.4. Выплаты за сверхурочную работу производятся в соответствии со статьей

152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.6. Выплаты за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Оплата среднего заработка за период нахождения работника в командировке сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации, согласно, пункта № 9 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного постановлением правительства РФ от 13.10.2008 г. №749 "Об особенностях направления работников в служебные командировки".

4.8. Работодатель обязуется индексировать размер заработной платы в порядке, установленном законодательством РФ и нормативно-правовыми актами для работников бюджетной сферы (ст.134 ТК РФ).

4.9. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, 21 числа каждого месяца – аванс и 06 числа окончательный расчет за месяц работы. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.10. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах и иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты за отпуск, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст.136 ТК РФ) (Приложение № 9).

4.11. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.142 ТК РФ).

4.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст.140 ТК РФ).

5. Рабочее время

5.1 Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора

должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени (ст.91 ТК РФ).

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст.91 ТК РФ).

5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- 1) для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасными условиям труда - не более 36 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).
- 2) для педагогических работников - не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).
- 3) женщины, работающие в сельской местности, имеют право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст.263.1 ТК РФ).
- 4) медицинским и иным работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи - не более 36 часов в неделю ст.22 Закона РФ от 02.07.1992 г. №3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании», постановление Правительства РФ от 14.02.2003 г. №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».
- 5) для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 групп - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст.92 ТК РФ, Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего, нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

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

- для сверхурочной работы (ст.99 ТК РФ);
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.101 ТК РФ) (ст. 97 ТК РФ).

5.6.Порядок привлечения к сверхурочной работе определен статьей 99 Трудового кодекса РФ.

5.7.Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборочного профкома, по письменному распоряжению работодателя (ст.113 ТК РФ).

6.Время отдыха

6.1.В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. Перерыв в рабочее время не включается. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

6.2.Всем работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. У работодателя, приостановка работы, у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (ст.111 ТК РФ).

6.3.Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст.ст. 114,115 ТК РФ).

6.4. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда от 7 до 35 календарных дней, согласно ст. 117 ТК РФ по результатам специальной оценки условий труда, постановления Правительства РФ от 6 июня 2013г. №482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» (Приложение № 6);

- работникам, занятым на работах с ненормированным рабочим днем от 3 до 14 календарных дней, согласно ст.119 ТК РФ, постановления главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. № 1155 «О порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края» (Приложение № 7).

6.5.Отдельным категориям работников предоставляется удлиненный основной отпуск (ч. 2 ст. 115 ТК РФ):

- инвалидам - не менее 30 календарных дней, согласно ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

- педагогическим работникам - 56 календарных дней, согласно ст. 334 ТК

РФ, п.3 ч.5 ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановления Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (Приложение № 8).

6.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст.120 ТК РФ).

6.7. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст.121 ТК РФ).

6.8. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст.122 ТК РФ).

6.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

6.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- 1) временной нетрудоспособности работника;
- 2) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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

6.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

6.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

6.13. 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:

- 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;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время - до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается;

- работникам для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день;

- работникам для проводов детей в армию - до 3-х календарных дней;

- работникам в связи с бракосочетанием детей работника - до 3-х календарных дней;

- работникам в связи с переездом на новое место жительства - до 3-х календарных дней;

- работникам при праздновании юбилейных дат со дня рождения - до 2-х календарных дней;

- работникам для ликвидации аварии в доме - до 3-х календарных дней (ст.ст.128, 263 ТК РФ).

6.14.Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены им между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех 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 четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления, указанных дополнительных

оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст.262 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 06.05.2023, № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами»).

6.15.Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня без сохранения заработной платы (ст.263.1 ТК РФ).

7.Охрана труда и здоровья

7.1.Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя (ст. 214 ТК РФ).

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

7.3.Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
 - соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
 - систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
 - реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- 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 (Приложения № 10,11);
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

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

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

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

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

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

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

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств

событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

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

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

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

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

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

7.4. В учреждении действует комиссия по охране труда (ст. 224 ТК РФ).

7.5. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом (пункт 20 приложения №1 приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Выдачу работникам жидких смывающих и (или) обезвреживающих средств, расфасованных в упаковки емкостью более 250 мл, которая может осуществляться посредством применения дозирующих систем и размещаться в санитарно-бытовых помещениях. Пополнение или замена емкостей, содержащих смывающие и (или) обезвреживающие средства, осуществляется по мере расходования указанных средств.

7.6. В соответствии со ст. 222 ТК РФ работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты (Приложение №12).

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы составляет менее половины продолжительности рабочей смены, молоко не выдается.

Выдача работникам по установленным нормам молока или равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или равноценных пищевых продуктов. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации. Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации. (Приказ Минтруда России от 12.05.2022 № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями

труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов»).

7.7. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового кодекса 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 (статья 215 ТК РФ).

7.8. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8. Условия и охрана труда женщин и молодежи

8.1. Ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и

(или) опасными условиями труда, а также на подземных работах (за исключением нефизических работ, работ по санитарному и бытовому обслуживанию, обучения и похождения стажировки) (ст. 253 ТК РФ).

8.2. Ограничивается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

8.3. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст. 254 ТК РФ).

8.4. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по обязательному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другими родственниками или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком (ст. 256 ТК РФ).

8.5. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

8.6. Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 265 ТК РФ).

9. Социальные льготы и гарантии

9.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя (ст. 165 ТК РФ).

9.2. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 22 ТК РФ).

9.3. Работодатель осуществляет компенсационные выплаты на возмещение расходов по оплате жилья, отопления и освещения отдельным категориям граждан (медицинским и педагогическим работникам), работающим и проживающим в сельских населенных пунктах или поселках городского типа на основании Постановления главы администрации Краснодарского края от 04 февраля 2005 года № 65 «О предоставлении компенсационных выплат на возмещение расходов по оплате жилья, отопления и освещения отдельным категориям граждан, работающим и проживающим в сельских населенных пунктах или поселках городского типа».

9.4. Из фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе директору учреждения, его заместителям) может предоставляться материальная помощь.

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

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

9.5. Поощрительные выплаты разового характера к юбилейным датам (50,55,60 лет и далее каждые 5 лет), праздничным датам, профессиональному празднику, при уходе на пенсию, по результатам внедрения рационализаторских предложений выплачиваются работникам в пределах фонда оплаты, но не более размера оклада (должностного оклада).

9.6. Основанием для оказания единовременной материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

9.7. Основанием для выплаты единовременного денежного поощрения является ходатайство руководителя структурного подразделения, согласованное с работодателем и профсоюзным комитетом.

10. Дополнительные льготы и гарантии

10.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1% (ст.377 ТК РФ).

10.2. За счет средств первичной профсоюзной организации профсоюзный комитет может оказывать материальную помощь членам профсоюза в случае:

- длительной болезни;
- болезни ребенка;

- несчастным случаем, смертью родителей, детей, супруга;
- рождения ребенка;
- в честь юбилейного дня рождения (50,55,60) и далее каждые 5 лет, для членов профсоюза, проработавших в учреждении не менее года;
- первого бракосочетания;
- при отправке детей в армию;
- при серьезных материальных затруднениях.

10.3. За счет средств первичной профсоюзной организации профсоюзный комитет имеет право выделять средства:

- для организации поздравления членов профсоюза с праздниками 23 Февраля, 8 Марта, с профессиональным праздником Днем социального работника, Новым годом;
- для поздравления детей членов профсоюза с окончанием школы, первоклассников;
- для приобретения детям членов профсоюза новогодних подарков;
- для организации поздравления пенсионеров - ветеранов с праздниками 23 Февраля, 8 Марта, Днем социального работника, Международным днем пожилого человека, Новым годом.

10.4. Размер выделяемых денежных средств профсоюзным комитетом определяется в зависимости от имеющихся средств в первичной профсоюзной организации.

11. Заключительные положения

11.1. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

11.2. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

11.3. В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, представители одной из сторон направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

11.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст. 43 ТК РФ).

11.5. Контроль за выполнением данного коллективного договора осуществляется представителями сторон, а также соответствующим органом по труду (ст. 51 ТК РФ).

11.6. Стороны не реже двух раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

11.7. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

11.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (ст. 54, ст. 55 ТК РФ).

11.9. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

11.10. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

Приложение № 1
к Коллективному договору
ГБУ СО КК «Северский ПШИ»
на 2024- 2027 г.

Согласовано:

Председатель профсоюзного
комитета работников ГБУ СО КК

«Северский психоневрологический интернат» О.В.Чекан

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

Утверждаю:

Исполняющий обязанности
директора ГБУ СО КК

Северский ПШИ» Д.Е. Попова

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

02 февраля 2024

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений социального обслуживания Краснодарского края «Северский психоневрологический интернат» (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Краснодарского края от 05 ноября 2014 года № 3051-КЗ «О социальном обслуживании населения на территории Краснодарского края», от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края» (далее – Постановление от 27.11.2008 №1220) и другими нормативными правовыми актами Краснодарского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Северский психоневрологический интернат», подведомственного министерству труда и социального развития Краснодарского края (далее - соответственно министерство, учреждение), обеспечения повышения уровня оплаты труда и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда работников учреждений.

Положение применяется при определении заработной платы работников учреждения.

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

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

профессиональных стандартов;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

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

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Определение размеров заработной платы по основной должности и по

должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются директором учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок, установленных Постановлением от 27.11.2008 №1220, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, а также служащих, осуществляющих профессиональную деятельность в сфере социального обслуживания, по ПКГ приведены в Постановлении от 27.11.2008 №1220.

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

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок, установленных в Постановлении от 27.11.2008 №1220;

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

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

Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в одну и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

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

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

При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и

стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

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

Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Северский психоневрологический интернат» (далее – Положение о материальном стимулировании) (Приложение №2 к Коллективному договору).

Порядок формирования фонда оплаты работников учреждения, определен Постановлением от 27.11.2008 №1220.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретный перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливается повышение оплаты труда, в размере четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, определен в Приложении № 3 к Коллективному договору.

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

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

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

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

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на месячную норму рабочих часов и умножается на количество часов, отработанных работником в ночное время в течение месяца.

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

Федерации.

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

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

Работникам, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Выполнение работником дополнительного объема работ по той же профессии (должности) рассматривается как расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемых работ.

Установление размера доплат за совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника оформляется приказом директора с указанием совмещаемой (замещаемой) профессии, объема дополнительной работы, размера доплаты и срока совмещения (замещения). Оформление отмены или уменьшения размера доплаты производится также на основании приказа по учреждению.

Выполнение в свободное от работы время обусловленной основным трудовым договором о работе в порядке совместительства обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, оформляется срочным трудовым договором.

Оплата труда по данному срочному трудовому договору производится по занимаемой должности (профессии) отсутствующего работника с учетом уровня квалификации работника, с которым заключен срочный трудовой договор.

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

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

Оплата за работу в выходные и не рабочие праздничные дни при сменном характере работы (работа по графику) производится в размере не менее, одинарной дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени.

Оплата за работу в выходной или не рабочий праздничный день сотрудникам, привлеченным к работе по приказу директора учреждения, производится в размере двойной дневной ставки от должностного оклада с учетом всех доплат и надбавок (за исключением материальной помощи, премий), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию

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

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

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

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

Работникам, занимающим должности специалистов (в том числе директору и его заместителям, руководителям структурных подразделений и их заместителям) учреждения, устанавливаются выплаты за работу в сельской местности в размере 25% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

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

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждения установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

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

Максимальным размером надбавка не ограничена.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ

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

Максимальным размером надбавка не ограничена.

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

в размере 30% оклада (должностного оклада), ставки за первые три года и по 15% за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 60% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы врачам (в том числе директору и его заместителю по медицинской части) и среднему медицинскому персоналу психоневрологических интернатов, расположенных в сельской местности;

в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки за первые три года и 10% за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы всем работникам учреждений, кроме врачей, среднего медицинского персонала, директора, заместителя директора по медицинской части, психоневрологических интернатов, расположенных в сельской местности.

4.1.4. Премияльные выплаты:

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

Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор учреждения.

Премирование работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании, утвержденным директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.1.5. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке работника устанавливаются при наличии квалификационной категории, почетного звания, ученой степени, ученого звания, ведомственного почетного звания, ведомственной награды. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

4.1.6. Другие денежные поощрения

4.1.6.1. Поощрительные выплаты разового характера к юбилейным датам (50,55,60 лет и далее каждые 5 лет), праздничным датам, профессиональному празднику, при уходе на пенсию, по результатам внедрения рационализаторских предложений выплачиваются работникам в пределах фонда оплаты, но не более размера оклада (должностного оклада).

4.1.6.2. Выплаты за специфику работы в учреждении и структурных подразделениях, оказывающих социальные услуги в стационарной форме устанавливаются в Положении о материальном стимулировании (Приложение №2 к Коллективному договору).

4.2. Порядок, размер и условия установления выплат стимулирующего характера отражены в Положении о материальном стимулировании (Приложение №2 к Коллективному договору).

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

5.1. Оклад (должностной оклад), ставка директора учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им

учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим округлением до сотен рублей.

Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

Оклады (должностные оклады), ставки заместителей директора устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов (должностных окладов), ставок директора учреждения.

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

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

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

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

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

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

6. Другие вопросы оплаты труда

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

Порядок проведения тарификации работников учреждений утверждается приказом учреждения.

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

6.2. Из фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе директору учреждения, его заместителям) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных правовым актом министерства, локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Работнику может выплачиваться материальная помощь в размере до двух окладов (должностных окладов), ставок на основании личного заявления, в связи с рождением ребенка, первым бракосочетанием, тяжелой длительной болезнью,

смертью близких родственников (родители, супруг, супруга, дети), утратой личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия в рамках фонда оплаты труда.

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

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

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

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

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

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

- за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

- за работу в ночное время;

- за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

6.4. Штатное расписание учреждения утверждается приказом директора учреждения по согласованию с министерством в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

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

В учреждении независимо от источников финансирования формируется единое штатное расписание.

6.5. Директор учреждения исходя из производственной необходимости вправе вводить в штатные расписания должности; не предусмотренные для них нормативами, но обусловленные действующей системой оплаты труда для данных учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.6. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора учреждения по согласованию с министерством.

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

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

6.8. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (рублях). Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, 21 числа каждого месяца – аванс и 6 числа окончательный расчет за месяц работы.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах и иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты за отпуск, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников (Приложение №9 к Коллективному договору).

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

6.9. Учреждение производит индексацию заработной платы при расчете среднего заработка в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативно - правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.134 ТК РФ).

6.10. Работникам, проходящим подготовку и дополнительное профессиональное образование по направлению учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

6.11. Сроки расчета при увольнении работника регулируются ст.140 ТК РФ.

6.12. Работодатель, или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Заместитель директора
по социально экономическим вопросам



С.А. Вульф

Приложение № 2
к Коллективному договору
ГБУ СО КК «Северский ПНИ»
на 2024 - 2027 г.

Согласовано:

Председатель профсоюзного
комитета ГБУ СО КК
«Северский ПНИ»

В.Чекан

02 февраля 2024



Утверждаю
Исполнитель обязанности
директора ГБУ СО КК
Северский ПНИ»

Д.А. Поливода

02 февраля 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Северский психоневрологический интернат»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.

1.1. Настоящее положение о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Северский психоневрологический интернат»; (далее – Положение), разработано в соответствии постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края» (далее – Постановление от 27.11.2008 №1220) и другими нормативными правовыми актами Краснодарского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение распространяется на работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Северский психоневрологический интернат» (далее – учреждение), обеспечения повышения уровня оплаты труда и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда работников учреждений.

Установление выплат стимулирующего характера является правом директора учреждения.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

2.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов

труда, достижений науки;

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

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

Максимальным размером надбавка не ограничена.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, размер и условия их осуществления конкретизированы в Приложении №1 к Положению.

2.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ

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

Максимальным размером надбавка не ограничена.

Выплаты за качество выполняемых работ, размер и условия их осуществления конкретизируются в Приложении №2 к Положению.

2.1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются:

в размере 30% оклада (должностного оклада), ставки за первые три года и по 15% за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 60% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы врачам (в том числе директору (руководителю) и его заместителю по медицинской части) и среднему медицинскому персоналу, психоневрологических интернатов, расположенных в сельской местности;

в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки за первые три года и 10% за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы всем работникам учреждений, кроме врачей, среднего медицинского персонала, директора (руководителя), заместителя директора по медицинской части, психоневрологических интернатов, расположенных в сельской местности.

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

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

Право на получение выплаты наступает со дня исполнения трехлетнего, пятилетнего или семилетнего стажа непрерывной работы.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на установление повышающих коэффициентов за продолжительность непрерывной

работы в учреждении, приведен в Приложении 3 к Положению.

2.1.4. Премияльные выплаты:

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

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

Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор учреждения.

Выплата премии работникам учреждения производится в соответствии с Положением, утвержденным директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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

Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы являются:

- выполнение экономических и производственных показателей деятельности учреждения в целом;
- экономия финансовых и материальных ресурсов учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- полное и своевременное освоение бюджетных средств;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ и мероприятий.

2.1.4.1. Размер премии может быть увеличен:

- за внедрение в деятельность учреждения новых технологий по социальному обслуживанию;
- за инициативный и творческий подход к работе, обеспечивающий улучшение производственных и финансовых показателей учреждения;
- за организацию и проведение мероприятий научно-методического, реабилитационного, социально-культурного характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

2.1.4.2. Размер премии может быть снижен при наличии следующих производственных упущений:

- невыполнение должностных инструкций;
- нарушение техники безопасности и пожарной безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;

- за не обеспечение сохранности имущества и несоблюдении установленного порядка использования материальных ценностей и других материальных ресурсов;

- за предоставление ложной информации по выполненному объему работ и его качеству;

- снижение экономических и производственных показателей деятельности учреждения в целом.

2.1.4.3. Премирование не выплачивается или уменьшается при:

- временной нетрудоспособности;

- нахождение в ежегодных, дополнительных учебных отпусках, отпусках, связанных с рождением ребенка, и отпусках без сохранения заработной платы;

- нарушение трудовой или производственной дисциплины;

- ухудшение качества оказываемых услуг;

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;

- работникам, принятым на работу с испытательным сроком в течение испытательного срока;

- при увольнении с работы по инициативе администрации за нарушение должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка;

- при хищении и другим причинам, по которым работник учреждения виновен в совершении правонарушений;

- в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

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

заместителей директора, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

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

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

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

Максимальным размером премии не ограничены.

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

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

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

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

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

имеющим производное должностное наименование "ведущий" - 0,25;

при наличии высшей квалификационной категории - 0,20;
 при наличии первой квалификационной категории - 0,15;
 при наличии второй квалификационной категории - 0,10.

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

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

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

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

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

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

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

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

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,25 - при наличии квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист";

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

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

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу

(должностному окладу), ставке за ученую степень:

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

кандидата наук - 0,1 (работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук по направлениям образования, приоритетным для социального обслуживания (социальное, педагогическое, медицинское, юридическое), и работающим по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены требованиями к квалификации по разрядам оплаты), указанное повышение к окладу (должностному окладу), ставке может быть увеличено от 0,05 до 0,15.

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

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

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

Директор учреждения, имеющий другие почетные звания, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а специалистам учреждения - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

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

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

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

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

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

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу),

ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Минимальные размеры персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке конкретизируются в Приложении № 4 к Положению.

2.1.6. Другие денежные поощрения

2.1.6.1. Поощрительные выплаты разового характера к юбилейным датам (50,55,60 лет и далее каждые 5 лет), праздничным датам, профессиональному празднику, при уходе на пенсию, по результатам внедрения рационализаторских предложений выплачиваются работникам в пределах фонда оплаты, но не более размера оклада (должностного оклада).

2.1.6.2. Выплаты за специфику работы в учреждении и структурных подразделениях, оказывающих социальные услуги в стационарной форме:

2.1.6.2.1. Работникам учреждения, участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим проведение осмотров, оказание медицинской помощи и другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИД и ВИЧ-инфицированными, устанавливается повышающий коэффициент в размере 60% оклада (должностного оклада), ставки, согласно Постановления от 27.11.2008 №1220.

2.1.6.2.2. Повышающий коэффициент в размере 25% оклада (должностного оклада), ставки устанавливается работникам учреждения (отделений):

для граждан, частично утративших способность либо возможность осуществлять самообслуживание, обеспечивать основные жизненные потребности в силу заболевания, травмы, возраста или наличия инвалидности;

для граждан, полностью утративших способность либо возможность осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, обеспечивать основные жизненные потребности в силу заболевания, травмы, возраста или наличия инвалидности;

для граждан пожилого возраста и инвалидов, страдающих хроническими психическими заболеваниями, нуждающихся по состоянию здоровья в уходе, бытовом обслуживании и медицинской помощи.

Повышающий коэффициент в размере 25% оклада (должностного оклада), ставки устанавливается работникам учреждения (отделений) согласно Приложения №5 к Положению.

Выплаты работникам учреждения устанавливаются по одному из вышеперечисленных оснований.

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

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

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

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад

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

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

Заместитель директора
по социально экономическим вопросам



С.А. Вульф

Приложение №1
к Положению о материальном
стимулировании работников
ГБУ СО КК «Северский ПНИ»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТРУДА
работников для установления надбавки за интенсивность
и высокие результаты работы ГБУ СО КК «Северский ПНИ»

№ п/п	Наименование должности	Критерии оценки труда работников	Размер надбавки в % к окладу
1	2	3	4
1.	Зам. директора по общим вопросам, зам. директора по социально-экономическим вопросам, зам. директора по противопожарной профилактике	Интенсивность и напряженность в работе	от 20% до 80%
		Непосредственное участие в реализации национальных проектов, целевых программ, реформировании	от 30% до 50%
		Организация проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждений (работа с общественными организациями, другими ведомствами)	от 10% до 20%
		Сложность работы	от 10% до 20%
		Внесение предложений по совершенствованию профессиональной служебной деятельности	от 10% до 20%
		Соблюдение качества выполняемых работ в части предоставления учреждением отчетности и информации в части КИЦП	от 10% до 20%
		Руководство работой по повышению квалификации подчинённого персонала, доведения сведений в изменении нормативных документов	от 10% до 30%
		Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	от 5% до 10%
		Обеспечение безопасной и бесперебойной работы систем жизнеобеспечения (наличие безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения)	от 20% до 30%
		Выполнение требований пожарной безопасности и техники безопасности.	от 20% до 30%

		Итого:	от 20% до 250%
2.	Зам. директора по медицинской части, главная медицинская сестра	Интенсивность и напряженность в работе	от 20% до 80%
		Непосредственное участие в реализации национальных проектов, целевых программ, реформировании	от 30% до 50%
		Организация проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждений (работа с общественными организациями, другими ведомствами)	от 10% до 20%
		Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	от 10% до 20%
		Отсутствие летальности в результате стационарного обслуживания опекаемых	от 10% до 30%
		Отсутствие актов, протоколов об административном правонарушении в части охраны жизни и здоровья граждан, проживающих в учреждении	от 10% до 20%
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны опекаемых на качество лечения и соблюдения принципов этики	от 10% до 30%
		Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	от 5% до 10%
		Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации медицинского персонала	от 10% до 20%
		Итого:	от 10% до 250%
3.	Заведующий аптекой, Фармацевт	Интенсивность и напряженность в работе	от 50% до 100%
		Полнота, своевременность и качество оформления медицинской документации (предоставление достоверной отчетности)	от 20% до 30%
		Обеспечение бесперебойного снабжения учреждения необходимыми медикаментами	от 10% до 20%
		Своевременное обеспечение инвалидов медикаментами по льготным рецептам	от 20% до 40%

		Регулярное информирование медицинских работников о инновациях в области фармации	от 20% до 40%
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны опекаемых на качество лечения и соблюдения принципов этики.	от 10% до 20%
		Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	от 5% до 10%
		ИТОГО:	от 10% до 250%
4.	Начальник хозяйственного отдела, специалист гражданской обороны, специалист в области охраны труда, инженеры, специалист по противопожарной профилактике, заведующий прачечной	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности	от 10% до 50%
		Принятие участия в работе с проживающими инвалидами	от 10% до 20%
		Организация проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, направленных на рациональное использование ресурсов	от 10% до 30%
		Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	от 10% до 20%
		Внесение предложений по совершенствованию профессиональной служебной деятельности, использование инноваций, новых технологий в своей работе	от 20% до 40%
		Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	от 20% до 40%
		Интенсивность и напряженность в работе	от 50% до 150%
		Выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностных инструкций	от 20% до 50%
		Итого:	от 10% до 300%
5.	Старший воспитатель, воспитатель, инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий	Систематический контроль за соблюдением санитарно-гигиенических требований в жилых помещениях и активное оказание помощи в эстетическом оформлении	от 10 % до 25%
		Обеспечение сохранности и укрепления здоровья проживающих	от 10% до 25%

	Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности	от 5% до 10%	
	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	от 5% до 10%	
	Высокий уровень проведения мероприятий, способствующих их психофизическому развитию	от 10% до 50%	
	Разработка методических пособий, дидактического материала к занятиям	от 10% до 20%	
	Систематический контроль за выполнением воспитанниками санитарно-гигиенических навыков	от 10% до 50%	
	Высокий уровень подготовки и проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий и досуга	от 20% до 40%	
	Интенсивность и напряженность в работе	от 50% до 150%	
	Регулярное проведение групповых и индивидуальных занятий по исправлению отклонений в развитии, восстановлению нарушенных функций	от 20% до 40%	
	Итого	от 10% до 250%	
6.	Экономист, юрисконсульт, документовед, специалист по персоналу, начальник отдела кадров, заведующий складом	Своевременное и оперативное предоставление грамотно оформленных документов бухгалтерской отчетности	от 5% до 10%
		Интенсивность и напряженность в работе	от 50% до 200%
		Участие в разработке и осуществление мероприятий, направленных на рациональное использование ресурсов	от 5% до 25%
		Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности	от 5% до 15%
		Активное участие в различных мероприятиях учреждения (спорт, самодеятельность и т.п.)	от 5% до 10%
		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	от 5% до 10%
		Выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностных инструкций	от 5% до 10%
		Итого	от 5% до 280%

7.	Программист	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей.	от 5% до 10%
		Соблюдение правил и норм техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда, электробезопасности	от 5% до 15%
		Интенсивность и напряженность в работе	от 50% до 200%
		Сохранность и бережное отношение к вверенным материальным ценностям	от 5% до 15%
		Организация проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	от 5% до 15%
		Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	от 5% до 35%
		Внесение предложений по совершенствованию профессиональной служебной деятельности, использование инноваций, новых технологий в своей работе	от 5% до 20%
		Итого	от 5% до 300%
8.	Водитель автомобиля	Соблюдение правил и норм техники безопасности, электробезопасности, пожарной безопасности и охраны труда	от 5% до 25%
		Интенсивность и напряженность в работе	от 50% до 100%
		Сохранность и бережное отношение к вверенным материальным ценностям, содержание рабочего места в чистоте	от 25% до 50%
		Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, содержание рабочего места в чистоте	от 25% до 50%
		Участие в общественной жизни учреждения, отсутствие жалоб со стороны потребителей услуг	от 5% до 25%
		Итого	от 5% до 250%
9.	Архивариус, кладовщик	Увеличение объема работы	от 10% до 50%
		Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, тщательность, точность в порученной работе	от 10% до 50%
		Активное участие в общественной жизни учреждения	от 10% до 50%

		Интенсивность и напряженность в работе	от 50% до 100%
		Итого	от 10% до 250%
10.	Оператор котельной	Обслуживание объектов учреждения по подаче горячей воды и тепла, согласно температурного режима	от 5% до 50%
		Осуществление мероприятий направленных на рациональное использование ресурсов	от 5% до 50%
		Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности, соблюдение правил эксплуатации газового оборудования	от 5% до 25%
		Своевременное устранение сбоев в работе котельной, связанных с незначительными поломками оборудования	от 5% до 50%
		Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, содержание рабочего места в чистоте	от 5% до 25%
		Итого	от 5% до 200%
11.	Слесарь-сантехник, электрогазосварщик	Своевременное выполнение работы по ремонту централизованного отопления, водоснабжения и канализации	от 5% до 40%
		Обеспечение своевременной замены трубопроводов и радиаторов	от 5% до 20%
		Соблюдение правил и норм техники безопасности при выполнении работ в канализационных колодцах	от 5% до 20%
		Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение этических отношений между сотрудниками	от 5% до 50%
		Своевременная чистка канализационных сетей и горячего водоснабжения	от 5% до 20%
		Бережное отношение к вверенным материалам	от 5% до 50%

		Оперативность в устранении возникших поломок и неисправностей	от 5% до 50%
		Итого	от 5% до 250%
12.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Своевременное выполнение производственных заданий	от 5% до 10%
		Своевременное выполнение ремонтных работ	от 5% до 50%
		Своевременное и качественное техническое обеспечение технологического оборудования	от 5% до 50%
		Соблюдение этических отношений между сотрудниками	от 5% до 10%
		Составление графика технического обслуживания и ремонта электрооборудования	от 5% до 40%
		Своевременное принятие мер по устранению возникших неисправностей в работе электрооборудования	от 5% до 15%
		Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	от 5% до 15%
		Бережное отношение к вверенным материальным ценностям	от 5% до 10%
		Итого	от 5% до 200%
13.	Плотник	Своевременное проведения текущего ремонта с выполнением всех отдельных видов ремонтно-строительных работ	от 5% до 50%
		Сохранность и бережное отношение к вверенным материальным ценностям, соблюдение норм расходов товарно-материальных ценностей	от 5% до 50%
		Своевременное устранение (ремонт) возникших поломок, выполнение производственных заданий	от 5% до 50%
		Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, соблюдение и выполнение правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение этических отношений между сотрудниками	от 5% до 25%
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг (опекаемых, обслуживающий персонал)	от 5% до 25%
		Итого	от 5% до 200%

14.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), швея	Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	от 5% до 70%
		Участие в общественной жизни учреждения, отсутствие жалоб со стороны потребителей услуг	от 5% до 70%
		Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу.	от 5% до 25%
		Своевременный ремонт и пошив изделий из различных материалов по потребностям проживающих	от 5% до 25%
		Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, содержание рабочего места в чистоте	от 5% до 70%
		Итого	от 5 % до 260%
15.	Парикмахер	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	от 5% до 70%
		Проведение банных дней, санитарная обработка проживающих	от 5% до 50%
		Соблюдение личной гигиены проживающих	от 5% до 20%
		Ответственность за сохранность материальных ценностей	от 5% до 20%
		Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	от 5% до 70%
		Участие в общественной жизни учреждения, отсутствие жалоб со стороны потребителей услуг	от 5% до 30%
		Итого	от 5% до 260%
16.	Психолог	Обеспечение эффективности мероприятий по адаптации обслуживаемых к условиям проживания в учреждении	от 10% до 40%
		Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	от 5% до 10%
		Выполнение срочной и незапланированной работы	до 10%

		Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и благоустройства учреждения	от 10% до 30%
		Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	от 10% до 30%
		Интенсивность и напряженность в работе	от 50% до 150%
		Разработка и применение новых методик и технологий по реабилитации инвалидов	от 10% до 30%
		Итого	от 10% до 250%
17.	Библиотекарь	Проведение мероприятий по повышению адаптации обслуживаемых к условиям проживания в учреждении	от 10% до 40 %
		Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	от 5% до 10%
		Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и благоустройства учреждения	от 10% до 30%
		Создание условий для социально-психологической реабилитации, социальной и трудовой адаптации	от 10% до 30%
		Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	от 10% до 30%
		Интенсивность и напряженность в работе	от 50% до 150%
		Итого	от 10% до 250%
18.	Лифтер	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, электробезопасности пожарной безопасности	от 5% до 25%
		Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, содержание рабочего места в чистоте	от 25% до 50%
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг	от 5% до 15%

		(опекаемых, обслуживающий персонал)	
		Активное участие в общественной жизни учреждения	от 10% до 50%
		Интенсивность и напряженность в работе	от 5% до 60%
		Итого	от 5% до 200%
19	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Своевременное проведение текущего ремонта с выполнением отдельных видов ремонтно-строительных работ	от 5% до 50%
		Сохранность и бережное отношение к вверенным материальным ценностям, соблюдение норм расходов товарно-материальных ценностей	от 5% до 50%
		Своевременное устранение (ремонт) возникших поломок, выполнение производственных заданий	от 5% до 50%
		Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, соблюдение и выполнение правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение этических отношений между сотрудниками	от 5% до 25%
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг (опекаемых, обслуживающий персонал)	от 5% до 25%
		Итого:	от 5% до 200%

Заместитель директора по социально экономическим вопросам

С.А. Вульф

Председатель профкома

О.В. Чекап

Приложение №2
к Положению о материальном
стимулировании работников
ГБУ СО КК «Северский ПНИ»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТРУДА
медицинских работников для установления надбавки
за качество выполняемых работ
ГБУ СО КК «Северский ПНИ»

№ п/п	Наименование должности	Критерии оценки труда медицинских работников	Размер надбавки в % к окладу
1	2	3	4
1.	Заведующий отделением	Контроль за соблюдением санитарного режима в отделении	от 5% до 40%
		Качественное выполнение противоэпидемических мероприятий, при выявлении инфекционных больных	от 5% до 45%
		Обеспечение уровня качества услуг (осуществление социальной защиты проживающих в учреждении, осуществление мероприятий по медико-социальной реабилитации инвалидов, организация ухода и надзора за проживающими)	от 5% до 70%
		Соблюдение стандартов, технологий при выполнении работ (оказании услуг)	от 5% до 50%
		Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	от 5% до 20%
		Своевременное и качественное оформление медицинской документации в соответствии с требованиями (истории болезни, журналы установленной формы и др.)	от 5% до 45%
		Организация качественной экстренной медико-психологической помощи проживающим	от 5% до 35%
		Организация прохождения проживающими диспансеризации, ежегодного лабораторного обследования и осмотр узкими специалистами	от 5% до 35%
	Итого	от 5% до 300%	
2.	Врачи всех наименований	Контроль за соблюдением санитарного режима в отделении	от 5% до 40%

		Качественное выполнение противоэпидемических мероприятий при выявлении инфекционных больных	от 5% до 50%
		Обеспечение уровня качества услуг (осуществление социальной защиты проживающих в учреждении, осуществление мероприятий по медико-социальной реабилитации инвалидов, организация ухода и надзора за проживающими)	от 5% до 70%
		Полнота обеспечения потребности в лечебно-трудовой деятельности	от 5% до 20%
		Полнота, своевременность и качество оформления врачебной документации (ведение истории болезни, журналов установленной формы и др.)	от 5% до 50%
		Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	от 5% до 20%
		Организация качественной экстренной медико-психологической помощи проживающим	от 5% до 35%
		Организация прохождения проживающими диспансеризации, ежегодного лабораторного обследования и осмотр узкими специалистами	от 5% до 35%
		Итого	от 5% до 300%
3.	Старшая медицинская сестра	Полнота, своевременность и качество оформления медицинской документации	от 5% до 50%
		Ознакомление вповь принятых сотрудников с функциональными обязанностями, приказами, регламентирующими работу учреждения	от 5% до 40%
		Контроль за трудовой дисциплиной	от 5% до 40%
		Организация и контроль за прохождением сотрудниками медицинских осмотров, ведение санитарных книжек	от 5% до 30%
		Своевременное составление графиков работы	от 5% до 35%
		Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	от 5% до 20%

		Подготовка специалистов к сертифицированным циклам и аттестации на квалифицированные категории	от 5% до 25%
		Организация качественной доврачебной помощи при неотложных состояниях	от 5% до 70%
		Контроль сбора, дезинфекции медицинских отходов	от 5% до 30%
		Итого	от 5% до 300%
4.	Медицинская сестра палатная, медицинский брат палатный	Осуществление санитарно-гигиенического ухода	от 5% до 45%
		Взаимодействие с коллегами и сотрудниками других служб в интересах интерната	от 5% до 10%
		Своевременность и качество выполнения профилактических лечебно-диагностических процедур	от 5% до 40%
		Соблюдение технологии раздачи лекарственных средств	от 5% до 40%
		Контроль за выполнением должностных обязанностей младшего медицинского персонала	от 5% до 45%
		Осуществление приема вновь поступающих проживающих	5% до 30%
		Осуществление правил хранения и использования предметов медицинского назначения и лекарственных средств	от 5% до 20%
		Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	от 5% до 20%
		Выполнение работы временно отсутствующего работника	от 5% до 50 %
		Полнота, своевременность и качество оформления медицинской документации (утвержденной медицинской учетно-отчетной документации)	от 5% до 70%
		Итого	от 5% до 300%
5.	Медицинская сестра процедурная	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий в работе	от 5% до 75%
		Отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном нарушении в части охраны жизни и здоровья, связанных с недостатками организации медицинского обслуживания	от 5% до 25%

		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обслуживаемых	от 5% до 40%
		Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	от 5% до 20%
		Индивидуальный подход к обслуживанию проживающих, с учетом их личностных особенностей и психосоматического состояния	от 5% до 35%
		Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве	от 5% до 10%
		Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима	от 5% до 40%
		Выполнение работы временно отсутствующего работника	от 5% до 50%
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	от 5% до 15%
		Итого	от 5% до 300%
6.	Медицинская сестра по физиотерапии	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий в работе	от 5% до 50%
		Отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном нарушении в части охраны жизни и здоровья, связанных с недостатками организации медицинского обслуживания	от 5% до 50%
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обслуживаемых учреждения	от 5% до 50%
		Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	от 5% до 10%
		Индивидуальный подход к обслуживанию проживающих, с учетом их личностных особенностей и психосоматического состояния	от 5% до 50%
		Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве	от 5% до 50%
		Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества	от 5% до 55%
		Выполнение работы временно отсутствующего работника	от 5% до 50%

		Внесение предложений по совершенствованию качества медицинской помощи и улучшению организации труда медицинского персонала	5%
		Итого	от 5% до 300%
7.	Медицинская сестра по массажу	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий в работе	от 5% до 50%
		Отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном нарушении в части охраны жизни и здоровья, связанных с недостатками организации медицинского обслуживания	от 5% до 50%
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обслуживаемых учреждения	от 5% до 50%
		Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	от 5% до 20%
		Индивидуальный подход к обслуживанию проживающих, с учетом их личностных особенностей и психосоматического состояния	от 5% до 35%
		Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества	от 5% до 50%
		Внесение предложений по совершенствованию качества медицинской помощи и улучшению организации труда медицинского персонала	5%
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	от 5% до 10%
		Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве	от 5% до 50%
		Выполнение работы временно отсутствующего работника	от 5% до 50%
		Итого	от 5% до 300%
8.	Фельдшер	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий в работе	от 5% до 75%

		Отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном нарушении в части охраны жизни и здоровья, связанных с недостатками организации медицинского обслуживания	от 5% до 60%
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обслуживаемых учреждения	от 5% до 50%
		Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	от 5% до 10%
		Стабилизация и снижение уровня госпитализации обслуживаемых	от 5% до 50%
		Создание условий, способствующих увеличению продолжительности периодов ремиссии у обслуживаемых	от 5% до 40%
		Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве	от 5% до 50%
		Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества	от 5% до 40%
		Выполнение работы временно отсутствующего работника	от 5% до 50%
		Внесение предложений по совершенствованию качества медицинской помощи и улучшению организации труда медицинского персонала	5%
		Итого	от 5% до 300%
9.	Фельдшер - лаборант	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий в работе;	от 5% до 75%
		Отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном нарушении в части охраны жизни и здоровья, связанных с недостатками организации медицинского обслуживания	от 5% до 75%
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обслуживаемых учреждения	от 5% до 40%
		Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	от 5% до 10%


		Индивидуальный подход к обслуживанию проживающих, с учетом их личностных особенностей и психосоматического состояния	от 5% до 55%
		Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества	от 5% до 50%
		Внесение предложений по совершенствованию качества медицинской помощи и улучшению организации труда медицинского персонала	5%
		Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве	от 5% до 75%
		Итого	от 5% до 300%
10.	Инструктор по лечебной физкультуре	Качественная подготовка опекаемых к процедурам	от 5% до 75%
		Наличие и своевременная подготовка предметов ухода	от 5% до 40%
		Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, выполнение внутреннего трудового распорядка	от 5% до 50%
		Качество оказания экстренной и доврачебной медицинской помощи	от 5% до 15%
		Содействие в овладении опекаемыми доступных и безопасных для здоровья комплекса физических упражнений	от 5% до 70%
		Качественное ведение утвержденной медицинской учетно-отчетной документации	от 5% до 50%
		Соблюдение дезинфекции инструментария	от 5% до 35%
		Итого	от 5% до 300%
11.	Санитарка	Выполнение внутреннего трудового распорядка, соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности	от 5% до 30%
		Качественное соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в бане	от 5% до 70%
		Оказание индивидуальных социально-бытовых услуг по состоянию здоровья	от 5% до 50%
		Своевременная сдача вещей в стирку	от 5% до 20%
		Качественная обработка инвентаря, обеспечение его правильного хранения, маркировки	от 5% до 70%

		Соблюдение графика генеральных уборок бани	от 5% до 10%
		Обеспечение качества ухода за проживающими, оказание санитарно-гигиенических услуг	от 5% до 50%
		Выполнение работы временно отсутствующего работника	от 5% до 50%
		Итого	от 5% до 300%
12.	Сестра - хозяйка	Обеспечение сохранности имущества учреждения и проживающих в нем граждан (принятие мер по сохранению материальных запасов и продлению сроков их эксплуатации в подразделении)	от 5% до 80%
		Контроль за качественной обработкой инвентаря, обеспечение его правильного хранения, маркировки	от 5% до 50%
		Контроль соблюдения графика генеральных уборок	от 5% до 40%
		Организация работы младшего медицинского персонала	от 5% до 30%
		Качественное ведение учетно-отчетной документации	от 5% до 50%
		Своевременное составление заявок на списание материальных ценностей и своевременное составление заявок на приобретение материальных ценностей	от 5% до 50%
		Внесение предложений по совершенствованию хозяйственной деятельности	от 5% до 20%
		Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и благоустройства учреждения	от 5% до 50%
		Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	от 5% до 30%
		Итого	от 5% до 300%
13.	Санитар, санитарка	Выполнение внутреннего трудового распорядка, соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности	от 5% до 60%
		Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в отделении	от 5% до 60%
		Качественная первично-санитарная обработка проживающих	от 5% до 45%
		Своевременная сдача вещей в стирку	от 5% до 10%

		Оказание индивидуальных социально-бытовых услуг по состоянию здоровья	от 5% до 25%
		Качественная обработка инвентаря, обеспечение его правильного хранения, маркировки	от 5% до 35%
		Выполнение работы временно отсутствующего работника	от 5% до 50%
		Обеспечение качества ухода за проживающими, оказание санитарно-гигиенических услуг	от 5% до 35%
		Соблюдение графика генеральных уборок отделения	от 5% до 30%
		Итого	от 5% до 300%
14.	Дезинфектор	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий в работе	от 5% до 70%
		Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей (качественное выполнение работ по содержанию в надлежащем санитарно-техническом состоянии помещений, территории учреждения)	от 5% до 150%
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	от 5% до 75%
		Итого	от 5% до 300%

Заместитель директора по
социально экономическим вопросам

Председатель профкома


С.А. Вульф

О.В. Чекап

Приложение №3
к Положению о материальном
стимулировании работников
ГБУ СО КК «Северский ПНИ»

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ,
ДАЮЩЕГО ПРАВО НА УСТАНОВЛЕНИЕ ПОВЫШАЮЩИХ
КОЭФФИЦИЕНТОВ
ЗА ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ
ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ
УЧРЕЖДЕНИИ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ КРАСНОДАРСКОГО
КРАЯ «СЕВЕРСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»**

1. В стаж работы засчитывается:

1.1. Работникам, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке которых устанавливается в подпункте 2.1.3 Положения о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Северский психоневрологический интернат» (далее - Положение):

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в указанных учреждениях, подразделениях и на должностях, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю "Лепра";

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях, подразделениях и должностях, дающее право на получение повышающих коэффициентов надбавки за продолжительность непрерывной работы в размерах до 0,4; 0,6 оклада (должностного оклада) ставки; а также время обучения в клинической ординатуре по профилю "Лепра" взаимно засчитывается.

1.2. Работникам, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке которых устанавливается в подпункте 2.1.3 Положения:

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров в учреждениях здравоохранения независимо от их ведомственной подчиненности, социальной защиты населения и Госсанэпиднадзора;

время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической

работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования и научных организаций клинического профиля, на условиях, предусмотренных постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 8 октября 1993 г. N 1002 "О некоторых вопросах оплаты труда работников здравоохранения";

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности;

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, Содружества Независимых Государств (далее - СНГ) и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы Комитета государственной безопасности (далее - КГБ), Федеральной службы безопасности Российской Федерации (далее - ФСБ России), Министерства внутренних дел Российской Федерации (далее - МВД России), Министерства чрезвычайных ситуаций Российской Федерации (далее - МЧС России), Федерального агентства правительственной связи и информации (далее - ФАПСИ), Федеральной службы железнодорожных войск (далее - ФСЖВ России), Службы внешней разведки (далее - СВР России), Федеральной пограничной службы (далее - ФПС России) и Федеральной службы налоговой полиции (далее - ФСНП России), Федеральной таможенной службы (далее - ФТС России), Министерства юстиции Российской Федерации (далее - Минюст России);

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения или социальной защиты населения не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

время участия в специальной военной операции;

время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество;
время работы в образовательных организациях.

1.3. Работникам домов-интернатов, психоневрологических интернатов, реабилитационных центров для лиц с умственной отсталостью, домов милосердия и домов социального обслуживания, расположенных в сельской местности, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке которых устанавливается в подпункте 2.1.3.

Положения засчитывается стаж работы в ведомственных (колхозных и других) домах-интернатах, психоневрологических интернатах, реабилитационных центрах для лиц с умственной отсталостью, домах милосердия и домах социального обслуживания.

1.4. Работникам, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке которых устанавливается в подпункте 2.1.3 Положения при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 31 декабря 1991 г. включительно;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

1.5. Работникам, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке которых устанавливается в подпункте 2.1.3 Положения без каких-либо условий и ограничений:

время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывание в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также время выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену (при наличии справки военкомата).

2. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения здравоохранения и социальной защиты населения при отсутствии во время перерыва другой работы:

2.1. Не позднее одного месяца:

с даты увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпункте 2.1.3 Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

с даты увольнения из органов управления здравоохранением, социальной защиты населения, органов Госсанэпиднадзора, федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которое непосредственно следовало за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

с даты увольнения из организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

с даты увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

2.2. Не позднее двух месяцев:

с даты увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и с должностей, указанных в подпункте 2.1.3 Положения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в подпункте 2.1.3 Положения.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником.

2.3. Не позднее трех месяцев:

после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

с даты увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения), сокращением штатов;

с даты увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФИС России и ФСНП России, ФТС

России, не считая времени переезда.

2.4. Не позднее шести месяцев с даты увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.5. Не позднее одного года с даты увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), на должностях, перечисленных в подпункте 2.1.3 Положения.

2.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и на должностях, перечисленных в подпункте 2.1.3 Положения:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений:

гражданам, которые приобрели право на государственную пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения (по старости, инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в подпункте 2.1.3 Положения, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с началом специальной военной операции и получившим гражданство Российской Федерации;

гражданам, переехавшим из ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей.

2.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на попечении работника) или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

работы в организациях системы здравоохранения (на кафедрах вузов, в научно-исследовательских учреждениях и других), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и

средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях здравоохранения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

2.8. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 2.1 - 2.5 настоящего Порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

2.9. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в организациях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и социальной защиты населения, за исключением организаций, упомянутых в настоящем Порядке.

Заместитель директора
по социально экономическим вопросам



С.А. Вульф

Приложение № 4
к Положению о материальном
стимулировании работников
ГБУ СО КК «Северский ПНИ»

Минимальные размеры
персонального повышающего коэффициента к окладу работникам
ГБУ СО КК «Северский ПНИ»

1. Уровень профессиональной подготовки

а) Наличие образования

Среднее	Начальное- профессиональное	Средне- профессиональное	Высшее
0,0	от 0,5 до 0,75	от 0,75 до 1,5	от 1,5 до 2,5

2. Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложность и важность выполняемой работы

Наличие собственной инициативы	Ответственность за результаты работы	Наличие степени ответственности за результаты работы в подразделении (отделении)
до 0,5	от 0,5 до 1,0	от 1,0 до 1,5

3. За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда от 1,5 до 3,0.

4. За экономное; правильное и своевременное освоение бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности от 1,5 до 2,0.

5. За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения от 1,0 до 1,5.

6. За успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде от 1,0 до 1,5.

Заместитель директора
по социально экономическим вопросам.



С.А. Вульф

Приложение №5
к Положению о материальном
стимулировании работников
ГБУ СО КК «Северский ПНИ»

**Перечень должностей работников, которым устанавливается
выплата за специфику работы в учреждение и структурных
подразделениях, оказывающих социальные услуги в стационарной,
полустационарной и надомной форме обслуживания (Постановление
Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27
ноября 2008 г. № 1220)**

25%

1. Директор
2. Заместитель директора по общим вопросам
3. Заместитель директора по медицинской части
4. Заместителя директора по социально-экономическим вопросам
5. Заместитель директора по противопожарной профилактике
6. Главная медицинская сестра
7. Специалист в области охраны труда
8. Специалист гражданской обороны
9. Специалист по противопожарной профилактике
10. Юрисконсульт
11. Экономист
12. Начальник отдела кадров
13. Документовед
14. Инженер
15. Программист
16. Архивариус
17. Специалист по персоналу
18. Заведующий складом
19. Кладовщик
20. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
21. Слесарь - сантехник
22. Лифтер
23. Электрогазосварщик
24. Оператор котельной
25. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
26. Дезинфектор
27. Фармацевт
28. Начальник хозяйственного отдела
29. Инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий
30. Старший воспитатель
31. Воспитатель

32. Библиотекарь
33. Психолог
34. Водитель автомобиля
35. Шлотник
36. Заведующий прачечной
37. Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)
38. Парикмахер
39. Швея
40. Заведующий отделением
41. Врачи всех наименований
42. Фельдшер - лаборант
43. Фельдшер
44. Старшая медицинская сестра
45. Медицинская сестра палатная/ медицинский брат палатный
46. Медицинская сестра процедурная
47. Медицинская сестра по массажу
48. Медицинская сестра по физиотерапии
49. Инструктор по лечебной физкультуре
50. Заведующий аптекой
51. Санитар(ка)
52. Сестра - хозяйка

Заместитель директора
по социально экономическим вопросам

Экономист

Специалист в области охраны труда



С.А. Вульф



И.М. Язова



Н.В. Глоба

Приложение № 3
к Коллективному договору
ГБУ СО КК «Северский ИШИ»
на 2024- 2027 г.

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета
«Северский ИШИ»
02 февраля 2024 г.



Чекан

Утверждено
Исполнительный обязанности
директора ГБУ СО КК
«Северский ИШИ»
02 февраля 2024 г.



Д.Е. Поливода

Перечень

должностей работников, занятых на работах с вредными и (или)
опасными условиями труда, которым устанавливается повышение
оплаты труда 4 % оклада (должностного оклада), ставки,
в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса
Российской Федерации

№ п/п	Наименование профессий и должностей
1	Заместитель директора по медицинской части
2	Главная медицинская сестра
3	Заведующий отделением
4	Врач - психиатр
5	Врач-терапевт
6	Старшая медицинская сестра
7	Медицинская сестра процедурная
8	Медицинская сестра палатная/ медицинский брат палатный
9	Медицинская сестра по массажу
10	Медицинская сестра по физиотерапии
11	Фельдшер
12	Фельдшер-лаборант
13	Инструктор по лечебной физкультуре
14	Сестра-хозяйка
15	Санитар, санитарка
16	Дезинфектор
17	Психолог
18	Старший воспитатель
19	Воспитатель
20	Библиотекарь
21	Инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий
22	Парикмахер
23	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)

24	Швея
25	Лифтер
26	Слесарь- сантехник
27	Водитель автомобиля
28	Плотник
29	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
30	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
31	Электрогазосварщик

Заместитель директора
по социально экономическим вопросам

Специалист в области охраны труда



С.А.Вульф

Н.В.Глоба

Приложение № 4
Коллективному договору
ГБУ СО КК «Северский ИШИ»
на 2024- 2027 г.

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета
«Северский ИШИ»
О.В. Чекан
02 февраля 2024 г.



Утверждаю
Исполняющий обязанности
директора ГБУ СО КК
Северский ИШИ
Г.Г. Глобова
02 февраля 2024 г.



Перечень


должностей работников с ненормированным рабочим днем


1. Директор
2. Заместитель директора по общим вопросам
3. Заместитель директора по социально-экономическим вопросам
4. Заместитель директора по противопожарной профилактике
5. Специалист гражданской обороны
6. Специалист по противопожарной профилактике
7. Заведующий прачечной
8. Заведующий аптекой
9. Фармацевт
10. Инженер
11. Экономист
12. Юрисконсульт
13. Начальник отдела кадров
14. Специалист по персоналу
15. Начальник хозяйственного отдела
16. Специалист в области охраны труда
17. Документовед
18. Заведующий складом
19. Кладовщик
20. Архивариус
21. Программист
22. Водитель руководителя (легковой автомобиль)
23. Библиотекарь
24. Оператор котельной

Заместитель директора
по социально экономическим вопросам

Экономист

Специалист в области охраны труда

 С.А.Вульф

 И.М.Язова

 Н.В.Глоба

Приложение № 5
Коллективному договору
ГБУ СО КК «Северский ПНИ»
на 2024- 2027 г.г.

Председатель профсоюзного
комитета
«Северский ПНИ»

02 февраля 2024 г.



Согласовано:

Исполняющий обязанности
директора ГБУ СО КК
Северский ПНИ

02 февраля 2024 г.



Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГБУ СО КК «Северский ПНИ»

1. Общие положения

1.1 Правила внутреннего трудового распорядка — локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания;

1.2 Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения председателя профсоюзного комитета.

2. Правила приема и увольнения работников

2.1 Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе в учреждении.

2.2. В соответствии со ст. 65 Трудового кодекса РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по

реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы законодательством Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.3. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется). (ст.65 ТК РФ).

2.4. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (ст.66 ТК РФ).

Работодатель ведет трудовые книжки на каждого проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а

также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (ст.66 ТК РФ).

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

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

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

2.5.Трудовой договор заключается в письменной форме, 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 (ст.67 ТК РФ).

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

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

2.8.При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей — шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ст.70 ТК РФ).

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

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия (ст. 71 ТК РФ).

2.10. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях (ст. 71 ТК РФ).

2.11. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ст. 71 ТК РФ).

2.12. В соответствии со ст. 77 ТК РФ основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются 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 (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (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 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных трудовым 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 настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

2.13. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст. 79 ТК РФ).

2.14. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении договора (ст. 80 ТК РФ).

2.15. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (ст. 80 ТК РФ).

2.16. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1. ликвидации организации;
2. сокращения численности или штата работников организации;
3. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
4. смены собственника имущества организации;
5. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
6. однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации — работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступивших в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий;

7. совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

8. в других случаях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске

(ст.81 ТК РФ).

3. Дистанционная работа

3.1. По инициативе работодателя в исключительных случаях для работников предусматривается дистанционная (удаленная) работа (Федеральный закон от 08.12.2020 №407-ФЗ)

3.2. Виды дистанционной работы:

- постоянная (в течение срока действия трудового договора),
- временная (непрерывная сроком не более шести месяцев или чередование работы дистанционно и на рабочем месте).

Возможен вызов работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте (ст.312.4 ТК РФ).

3.3. Предоставление ежегодного оплачиваемого и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе и временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

3.4. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (ст.312.5 ТК РФ).

3.5. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах, использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства (ст.312.6

ТК РФ).

3.6. Направление дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность считается командировкой (ст.312.6 ТК РФ).

3.7. На основании статьи 312.8 ТК РФ, помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работник, предусмотренным частью девятой ст.312.3 ТК РФ).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях (ст.312.8 ТК РФ).

3.8. В случае катастрофы природного или техногенного характера и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления (ст.312.9 ТК РФ).

Согласия работника на такой перевод не требуется. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. 312 ТК РФ, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется (ст.312.9 ТК РФ).

3.9. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника (ст.312.9 ТК РФ).

4. Режим рабочего времени

4.1. В связи с учетом характера учреждения при выполнении отдельных видов работ требуется непрерывность производственного процесса, поэтому вводится сменный режим работы для работников следующих должностей:

1. Медицинская сестра палатная / медицинский брат палатный,
2. Санитар(ка),

3. Оператор котельной;
4. Слесарь-сантехник;
5. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (Приложение 13 к настоящему Коллективному договору).

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю установлена для следующих работников сменной работы: медицинская сестра палатная/медицинский брат палатный, санитар(ка), оператор котельной (**женщина**).

Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю установлена для следующих работников сменной работы (**мужчин**): оператор котельной, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

Разработанные графики сменности, в которых определена продолжительность рабочего времени в течение смены (начало и окончание смены, перерыв на отдых), порядок чередования смен, согласовывается с профкомом, утверждается работодателем и доводится до каждого работника не позднее, чем за один месяц до его введения в действие. Для данной категории работников вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период один месяц.

Для операторов котельной разработан график сменности на зимний и летний периоды. (Приложение 14 к настоящему Коллективному договору)

4.2. Режим гибкого рабочего времени установлен для работников следующих должностей:

1. Лифтер;
2. Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья);

Для женщин данных должностей продолжительность рабочего времени составляет 36 часов в неделю.

Для мужчин данных должностей продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

Для данной категории работников начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон и указывается в графике рабочего времени (смены). Разработанный график согласовывается с профкомом, утверждается работодателем и доводится до каждого работника не позднее, чем за месяц до его введения в действие. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов. Для данной категории работников вводится суммированный учет рабочего времени. Учетный период один месяц.

4.3. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) установлена для работников следующих должностей:

1. Директор;
2. Заместитель директора по общим вопросам;
3. Заместитель директора по социально - экономическим вопросам;
4. Заместитель директора по медицинской части;
5. Заместитель директора по противопожарной профилактике;
6. Заведующий прачечной;
7. Экономист;

8. Специалист в области охраны труда;
9. Специалист гражданской обороны;
10. Начальник отдела кадров;
11. Начальник хозяйственного отдела;
12. Юрисконсульт;
13. Инженер;
14. Специалист по персоналу;
15. Документовед;
16. Архивариус;
17. Заведующий складом;
18. Кладовщик;
19. Программист;
20. Парикмахер;
21. Швея;
22. Дезинфектор.
23. Плотник;
24. Электрогазосварщик;
25. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
26. Инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий;
27. Старший воспитатель;
28. Воспитатель;
29. Психолог;
30. Библиотекарь;
31. Сестра хозяйка;
32. Врачи (всех наименований);
33. Заведующий отделением;
34. Заведующий аптекой;
35. Главная медицинская сестра;
36. Старшая медицинская сестра;
37. Фельдшер;
38. Фельдшер-лаборант;
39. Медсестра по массажу;
40. Медсестра по физиотерапии;
41. Инструктор по лечебной физкультуре;
42. Фармацевт;
43. Медицинская сестра процедурная.

Для женщин данных должностей продолжительность рабочего времени составляет 36 часов в неделю. Режим работы (смены) с понедельника по четверг начало работы 8.00 часов - окончание 16.00 часов, пятницу начало работы 8.00 часов - окончание 14.30 часов; перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут.

Для мужчин данных должностей продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю. Начало работы с понедельника по четверг с 8.00 часов до 17.00 часов, пятницу с 8.00 часов до 15.20 часов, перерыв для отдыха и питания продолжительностью 40 минут.

Для медицинских работников продолжительность рабочего времени 36

часов в неделю.

4.4. Для усиления мер по соблюдению правил пожарной безопасности, предупреждению чрезвычайных ситуаций в учреждении, специалистам по противопожарной профилактике установлен следующий режим работы:

Для мужчин начало работы 21.30 часов, окончание работы 08.30 часов, перерыв на отдых и питание 30 минут, продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

Для женщин начало работы 22.30 часов, окончание работы 08.30 часов, перерыв на отдых и питание 30 минут, продолжительность рабочего времени составляет 36 часов в неделю.

Чередование рабочих и нерабочих дней указывается в графике рабочего времени (смен). Разработанный график согласовывается с профкомом, утверждается работодателем и доводится до каждого работника не позднее, чем за месяц до его введения в действие (Приложение 15 к настоящему Коллективному договору).

Для данной категории работников вводится суммированный учет рабочего времени. Учетный период один квартал.

4.5. Режим рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобиля осуществляется в соответствии с приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 16.10.2020г №424 « Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобиля».

Для водителей всех видов транспорта нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю. Для данной категории работников вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период один месяц.

В графике рабочего времени (смены) указывается начало, окончание и общая продолжительность рабочего дня (смены). Разработанный график согласовывается с профкомом, утверждается работодателем и доводится до каждого работника не позднее, чем за месяц до его введения в действие.

Рабочий день (смена) водителей, выполняющих доставку работников до места работы (вахта), разделен на части. Перерыв между частями рабочего дня (смены) предоставляется в местах, обеспечивающих возможность использования водителем времени отдыха по своему усмотрению. Время перерыва между частями рабочего дня (смены) в рабочее время не включается (Приложение 16 к настоящему Коллективному договору).

4.6. Также отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день) в соответствии со ст.101 ТК РФ. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем приведен в Приложение 4 к настоящему Коллективному договору.

4.7. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст.91 ТК РФ).

4.8. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом

мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

5. Поощрения за труд

5.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ст.191 ТК РФ).

5.2. Руководители структурного подразделения для применения поощрения, представляют ходатайство с кандидатурами на согласование работодателю и профсоюзному комитету. Поощрения объявляются в приказе учреждения, доводятся до сведения работника и заносятся в трудовую книжку работника.

6. Дисциплинарные взыскания

6.1. На основании ст.192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст.193 ТК РФ).

6.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени необходимого на учет мнения представительного органа работников (ст.193 ТК РФ).

6.4. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — не позднее двух лет со дня совершения (ст.193 ТК РФ).

6.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст.193 ТК РФ).

6.6. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течении трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт (ст.193 ТК РФ).

6.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст.194 ТК РФ).

6.8. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст.194 ТК РФ).

Приложение № 6
К коллективному договору
ГБУ СО КК «Северский ИНИ»
на 2024- 2027 г.г.

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета
«Северский ИНИ»
В. Чекан
02 февраля 2024 г.



Утверждено
Исполняющий обязанности
директора ГБУ СО КК
«Северский ИНИ»
Д.Е. Поливода
02 февраля 2024 г.



Перечень

должностей (профессий), дающих право на предоставление
дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или)
опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ по
результатам специальной оценки условий труда, постановлением
Правительства РФ от 6 июня 2013 г. №482 «О продолжительности
ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными
и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным
категориям работников»

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда в календарных днях
1	Заместитель директора по медицинской части	35
2	Главная медсестра	28
3	Заведующий отделением	35
4	Врачи всех наименований	35
5	Старшая медицинская сестра	35
6	Медицинская сестра процедурная	35
7	Медицинская сестра палатная/ медицинский брат палатный	35
8	Медицинская сестра по массажу	35
9	Медицинская сестра по физиотерапии	35
10	Фельдшер	35
11	Фельдшер-лаборант	21
12	Инструктор по лечебной физкультуре	35
13	Сестра-хозяйка	14
14	Санитар (ка)	35
15	Дезинфектор	7
16	Психолог	21

17	Старший воспитатель	7
18	Воспитатель	7
19	Инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий	35
20	Парикмахер	21
21	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	7
22	Швея	7
23	Лифтер	7
24	Слесарь- сантехник	7
25	Водитель автомобиля	7
26	Плотник	7
27	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7
28	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	7
29	Электрогазосварщик	7

Заместитель директора
по социально экономическим вопросам

Экономист

Специалист в области охраны труда



С.А.Вульф



И.М.Язова



Н.В.Глоба

Приложение № 7

Коллективному договору

ГБУ СО КК «Северский ПНИ»
на 2024- 2027 г.г.Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета
«Северский ПНИ»

02 февраля 2024 г.

Утверждаю
Исполнительный обязанности
директора ГБУ СО КК
«Северский ПНИ»

Д.С. Поповода

02 февраля 2024 г.



**Перечень должностей (профессий), дающий право на
дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного
рабочего дня в соответствии со ст.119 ТК РФ, постановление главы
администрации Краснодарского края
от 9 октября 2002 г. № 1155**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1.	Директор	14
2.	Заместитель директора по общим вопросам	14
3.	Заместитель директора по социально экономическим вопросам	14
4.	Заместитель директора по противопожарной профилактике	14
5.	Заведующий прачечной	12
6.	Заведующий аптекой	10
7.	Специалист гражданской обороны	7
8.	Специалист в области охраны труда	7
9.	Специалист по противопожарной профилактике	7
10.	Начальник отдела кадров	14
11.	Начальник хозяйственного отдела	12
12.	Специалист по персоналу	12
13.	Инженер	7
14.	Экономист	14
15.	Юрисконсульт	12
16.	Документовед	12
17.	Заведующий складом	12
18.	Кладовщик	7
19.	Фармацевт	10

20.	Программист	7
21.	Библиотекарь	7
22.	Оператор котельной	7
23.	Водитель (руководителя легковой автомобиль)	12
24.	Архивариус	7

Заместитель директора
по социально экономическим вопросам



С.А.Вульф

Экономист



И.М.Язова

Специалист в области охраны труда



Н.В.Глоба

Приложение № 8
 Коллективному договору
 ГБУ СО КК «Северский ПНИ»
 на 2024- 2027 г.г..

Согласовано
 Председатель профсоюзного
 комитета ГБУ СО КК
 «Северский ПНИ»
 _____ С.В. Дюкан
 02 февраля 2024 г.



Утверждаю
 Исполняющий обязанности
 директора ГБУ СО КК
 «Северский ПНИ»
 _____ Д.А. Головода
 02 февраля 2024 г.






Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска педагогических работников (Постановление правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466)

№ п/п	Наименование должностей	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)
1.	Старший воспитатель	56
2.	Воспитатель	56

Заместитель директора
 по социально экономическим вопросам

Экономист

Специалист в области охраны труда

 С.А.Вульф
 И.М.Язова
 Н.В.Глоба

Приложение № 9
Коллективному договору
ГБУ СО КК «Северский ПНИ»
на 2024- 2027 г.г..

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета
«Северский ПНИ»
г. В.Чекан
02 февраля 2024 г.



Утверждено
Исполнительный обязанности
директора ГБУ СО КК
Северский ПНИ
Д.Ю.Юливода
02 февраля 2024 г.



Расчетный листок за « » года

ФИО Принят « » г.						Подразделение:					
Габ.№						Должность:					
Норма часов											
Код	Вид	Дни	Часы	Период	КомВп	Сумма	Код	Вид	Период	КомВп	Сумма
1. Начислено						2. Удержано					
							Подходный				
К выплате			Парастающий итог: Начислено			НДФЛ		Вычеты			Мат.помощь
ПФР			ТФОМС			ФФОМС		ФСС			
Страховая часть						Накопительная часть					

Заместитель директора
по социально экономическим вопросам

С.А.Вульф

Приложение № 10
к Коллективному договору
ГБУ СО КК «Северский ПНИ»
на 2024-2027г.г.

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета
«Северский ПНИ»
Секретарь
С.В. Дюкан



Утверждено
Исполняющий обязанности
директора ГБУ СО КК
«Северский ПНИ»
Г.Г. Поливода



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников ГБУ СО КК «Северский ПНИ»
которым, в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, предусмотрена
бесплатная выдача сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и
других средств индивидуальной защиты.

Наименование профессии или должности	Наименование средств индивидуальной защиты (СИЗ) и санитарных принадлежностей	Норма выдачи на 1 год (количество единиц или комплектов)	Освоение
Заместитель директора по медицинской части; Главная медицинская сестра; Заведующий отделением; Врачи всех наименований; Старшая медицинская сестра; Медицинская сестра (медбрат) всех наименований	Халат или костюм хлопчатобумажный; Перчатки резиновые; Тапочки кожаные на резиновой подошве или тапочки кожаные на кожаной подошве Чулки хлопчатобумажные или Носки хлопчатобумажные Респиратор марлевый Колпак или шапочка х/б (медицинская)	3 на 3 года	п.4. Приложение №11 к Постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 29.12.97г. № 68 (в ред. Постановления Минтруда РФ от 17.12.2001г. №85, с изменениями от 17.12.2001г.) п. 15.15. СанПиП 2.1.3.2630-10
		до износа 1 пара	
		1 пара	
Медицинская сестра процедурной	Дополнительно: Фартук непромокаемый При работе кварцевых ламп	2 пары 2 пары до износа 3 на 3 года	п.3. Приложение №11 к Пост. МТ и СР от 29.12.1997г. №68
Медицинская сестра по физиотерапии	дополнительно: Очки защитные	дежурный	
		До износа	п.1 Приложение №1 к приказу Министерства здравоохранения СССР от 29.01.1988 года N 65

<p>Средний и младший медицинский персонал, в том числе: Заведующий аптекой; фармацевт; Инструктор по лечебной физкультуре Сестра-хозяйка; Фельдшер-лаборант; Фельдшер; Санитарка (санитар) всех наименований</p> <p>Фельдшер; Санитарка (санитар), осуществляющие транспортировку и сопровождение получателя социальных услуг</p> <p>Фельдшер-лаборант;</p>	<p>Халат или костюм хлопчатобумажный . Перчатки резиновые; Тапочки кожаные на резиновой подошве или тапочки кожаные на кожаной подошве Чулки хлопчатобумажные или Поски хлопчатобумажные Респиратор марлевый Колпак или шапочка х/б (медицинская)</p> <p>В осенне-зимний период дополнительно: Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Перчатки трикотажные</p> <p>Дополнительно: Очки защитные Фартук прорезиненный с пагрудником Парукавки непромокаемые Перчатки резиновые</p>	<p>3 на 3 года</p> <p>до износа 1 пара</p> <p>1 пара</p> <p>2 пары 2 пары до износа 3 на 3 года</p> <p>Дежурная 1 на 2,5 года</p> <p>2 пары</p> <p>до износа дежурный</p> <p>дежурные до износа</p>	<p>п.4. Приложение №11 к Постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 29.12.97г. № 68 (в ред. Постановления Минтруда РФ от 17.12.2001г №85, с изменениями от 17.12.2001г.)</p> <p>п. 15.15 СанПиН 2.1.3.2630-10</p> <p>п.1(б). Примечание к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. №997п</p> <p>п.17. Приложение №11 Минтруда России от 29.12.97г. № 68</p>
<p>Архивариус</p>	<p>Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 шт</p> <p>3 пары</p> <p>до износа</p>	<p>п.7. Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. №997п</p>
<p>Библиотекарь</p>	<p>Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	<p>1 шт</p>	<p>п.30. Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. №997п</p>
<p>Водитель автомобиля</p>	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Жилет сигнальный</p>	<p>1 шт</p> <p>12 пар</p> <p>дежурные</p> <p>1 шт</p>	<p>п.11 Приложения к приказу министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. №997п</p> <p>п.2. Прилож. к приказу Минздравсоцразвития РФ от 20.04 2006г. N 297</p>

Старший воспитатель; Воспитатель; Психолог	Халат хлопчатобумажный Колпак или косышка хлопчатобумажные	2 шт 2 шт	п.1.1.Приложение N 2 к Приказу Министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988 г. N 65
Инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий	Халат хлопчатобумажный Колпак или косышка хлопчатобумажные При наружных работах зимой дополнительно: Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке.	2шт 2шт 1 на 2,5 года	п.1.1.Приложение N 2 к Приказу Министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988 г. N 65 Примечание п.1(б) к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. №997п
Заведующий складом; Кладовщик	Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием При наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях зимой дополнительно: Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке.	1шт 6 пар 1 на 2,5 года	п.31; п.49 приложения к приказу Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. №997п Примечание п.1(б) к приказу министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. №997п
Дезинфектор	Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из песчаных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа 6 пар до износа до износа	п.24. приложения к приказу Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. №997п
Инженер	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием	1шт 4 пары	п.38. Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. №997п
Начальник хозяйственного отдела	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Перчатки с полимерным покрытием	1шт 6 пар	п.32. Приложения к приказу министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. №997п

Заведующий прачечной	Костюм или халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Колпак (косынка) хлопчатобумажный	1 шт 1 шт	ст.221 ТК РФ
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Фартук из полимерных материалов с нагрудником; Перчатки с полимерным покрытием; Перчатки резиновые или из полимерных материалов.	1 шт 1 комплект дежурный 6 пар дежурные	п.115 приложения к приказу Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. №997п
Парикмахер	Халат (платье) хлопчатобумажный или костюм хлопчатобумажный; Тапочки кожаные Респиратор марлевый	1 шт 1 комплект 1 пара до износа	п.26 Приложения №11 к Постановлению Минтруда России от 29.12.97г. № 68
Швея	Халат хлопчатобумажный	1 шт	п.42 Постановление Госкомтруда СССР, от 12.02.81 №47 (в ред. от 30.12.97)
Лифтер	Халат хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный или косынка хлопчатобумажная	1 шт 1 шт	п.21 Приложения №11 к Постановлению Минтруда России от 29.12.97г. № 68

	<p>производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</p> <p>Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла, или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла - по поясам;</p> <p>Подшлемник утепленный под каску</p>	<p>1 на 2 года</p> <p>1 до износа</p>	№997п
Шлютник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Очки защитные</p> <p>Нашлемники защитные</p>	<p>1шт</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>дежурные</p>	п.127 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. №997п
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</p>	<p>1шт</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>	п.135 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. №997п

Специалист в области охраны труда



Н.В.Глоба

Приложение № 11

Коллективному договору
ГБУ СО КК «Северский ПНИ»
на 2024- 2027 г.г.

Согласовано:

Председатель профсоюзного
комитета ГБУ СО КК
«Северский ПНИ»

В. Чекап
02 февраля 2024 г.



Утверждено
Исполняющий обязанности
директора ГБУ СО КК
Северский ПНИ

Д. И. Егоровода



Нормы

бесплатной выдачи работникам ГБУ СО КК «Северский ПНИ»
смывающих и обезвреживающих средств на месяц.

№ п/п	Должность, профессия	Виды и норма выдачи смывающих, и обезвреживающих средств	Основание
1.	Заместитель директора по медицинской части; Главная медицинская сестра; Старшая медицинская сестра; Заведующий аптекой; Фармацевт.	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах);	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. № 1122п п.7. Приложение №1
2.	Заведующий отделением; Врачи (всех наименований); Фельдшер — лаборант; Медицинская сестра (мелбрат) всех наименований; Дезинфектор; Инструктор по ЛФК; Фельдшер; Сестра-хозяйка.	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах); Регенерирующий восстанавливающий крем, эмульсия – 100 мл.	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. № 1122п п.7.,10. Приложение №1
3.	Санитарка (санитар) всех наименований; Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Защитный крем для рук гидрофобного действия (отталкивающий влагу)- 100мл; 200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства) Регенерирующий восстанавливающий крем, эмульсия - 100мл.	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. № 1122п п.2.,7.,10. Приложение №1

№ п/п	Должность, профессия	Виды и норма выдачи смывающих, и обезвреживающих средств	Основание
4.	Водитель автомобиля; Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	300г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах); Регенерирующий восстанавливающий крем, эмульсия — 100мл.	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. № 1122н п.8, 10. Приложение №1
5.	Заведующий складом; Кладовщик, Архивариус.	200г(мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. № 1122н п. 7. Приложение №1
6.	Заведующий прачечной; Парикмахер; Швея.	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах);	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. № 1122н п. 7. Приложение №1
7.	Старший воспитатель; Инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий; Библиотечкарь; Психолог; Воспитатель; Воспитатель	200г (мыло туалетное) или 250 мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах. <i>при выполнении работ по окраске и склейке художественных и др. изделий</i> Регенерирующий восстанавливающий крем, эмульсия - 100мл.	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. № 1122н п. 7. Приложение №1 п.10. Приложение №1
8.	Начальник хозяйственного отдела; Инженер; Лифтер; Плотник; Оператор котельной;	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах).	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. № 1122н п. 7. Приложение №1
9.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; Слесарь-сантехник;	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах); Работы, выполняемые в закрытой специальной обуви: Средства для защиты от бактериологических	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. № 1122н п. 7. Приложение №1 п.5. Приложение №1

№ п/п	Должность, профессия	Виды и норма выдачи смывающих, и обезвреживающих средств	Основание
		вредных факторов (дезинфицирующие) — 100мл.	
10.	Электрогазосварщик	Средства для защиты кожи от раздражения и повреждения — 100мл; 200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах); Работы выполняемые в закрытой специальной обуви: Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) — 100мл.	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. № 1122н п.4.,7. Приложение №1 п.5. Приложение №1

Специалист в области охраны труда



Н.В. Глоба

Приложение № 12
 Коллективному договору
 ГБУ СО КК «Северский ПНИ»
 на 2024- 2027 г.г.

Согласовано:
 Председатель профсоюзного
 комитета ГБУ СО КК
 «Северский ПНИ»
 В. Чекан
 02 февраля 2024 г.



Утверждаю:
 Исполнитель обязанности
 директора ГБУ СО КК
 Северский ПНИ
 Д.Е. Попова
 02 февраля 2024 г.



**Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными
 условиями труда, которым положена бесплатная выдача
 молока или других равноценных пищевых продуктов**

- 1.Фельдшер - лаборант
- 2.Электрогазосварщик
- 3.Дезинфектор

Заместитель директора
 по социально экономическим вопросам

Экономист

Специалист в области охраны труда

С.А.Вульф

И.М.Язова

Н.В.Глоба

Приложение № 13
 Коллективному договору
 ГБУ СО КК «Северский ПНИ»
 на 2024- 2027 г.г.

Согласовано
 Председатель профсоюзного
 комитета ГБУ СО КК
 «Северский ПНИ»
 В.В. Исаев
 02 февраля 2024 г.



Утверждено
 Исполнительный обязанности
 директора ГБУ СО КК
 Северский ПНИ
 И.В. Глоба
 02 февраля 2024 г.



График работы (смены) для медицинской сестры палатной / медицинского брата палатного, санитар(ки), слесаря - сантехника , электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Смены	Начало работы	Перерыв	Окончание работы
1 смена	08.00	30 минут	16.00
2 смена	16.00	30 минут	08.00

Продолжительность смен — 7,5 часов.
 Перерыв — 30 минут

Продолжительность 2 смены — 15,5 часов
 Перерыв — 30 минут

Экономист

Специалист в области охраны труда

И.М. Язова

И.В. Глоба

Приложение № 14
Коллективному договору
ГБУ СО КК «Северский ПШИ»
на 2024- 2027 г.г.

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета
«Северский ПШИ»
В. Чебан
02 февраля 2024 г.



Утверждено
Исполняющий обязанности
директора ГБУ СО КК
Северский ПШИ
Д.В. Морозова
02 февраля 2024 г.



**График работы (смены) для оператора - котельной
на зимний период с 16 октября по 18 апреля**

Смены	Начало работы	Перерыв	Окончание работы
1 смена	08.00	30 минут	16.00
2 смена	16.00	30 минут	08.00

Продолжительность смен — 7,5 часов.

Перерыв — 30 минут.

Продолжительность 2-ой смены — 15,5 часов.

Перерыв — 30 минут.

**График работы (смены) для оператора - котельной
на летний период с 19 апреля по 15 октября**

Смены	Начало работы	Перерыв	Окончание работы
1 смена	06.00	30 минут	14.00
2 смена	14.00	30 минут	22.00

Продолжительность смен — 7,5 часов.

Перерыв — 30 минут.

График работы 2 дня через 2.

Экономист

Специалист в области охраны труда

И.М. Язова

Н.В. Глоба

Приложение № 15
Коллективному договору
ГБУ СО КК «Северский ПНИ»
на 2024- 2027 г.г.

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета ГБУ СО КК
«Северский ПНИ»

02 февраля 2024 г.



Утверждено
Исполняющий обязанности
директора ГБУ СО КК
Северский ПНИ

02 февраля 2024 г.



**График работы (смены)
для специалиста по пожарной безопасности**

смены	Начало работы	Перерыв	Окончание работы
для мужчин	21.30	30 минут	08.30
для женщин	22.30	30 минут	08.30

Продолжительность смены для мужчин—10,5 часов.

Продолжительность смены для женщин – 9,5 часов

Перерыв — 30 минут

График работы 2 дня через 2.

Экономист

Специалист в области охраны труда

И.М.Язова

Н.В.Глюба

Приложение № 16
Коллективному договору
ГБУ СО КК «Северский ПНИ»
на 2024- 2027 г.г..

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета ГБУ СО КК
«Северский ПНИ»
О.В. Ческан
02 февраля 2024 г.

Утверждено
Исполнительный обязанности
директора ГБУ СО КК
Северский ПНИ
И.М. Язова
02 февраля 2024 г.

График работы (смены)
для водителя, выполняющего доставку
работников к месту работы (вахта)

Начало работы	Перерыв	Окончание работы
06.45	11.45-13.45	16.45

Рабочая неделя: понедельник — пятница
Выходные дни: суббота, воскресенье.
Продолжительность рабочего дня — 8 часов.
Перерыв — 2 часа

Экономист

Специалист в области охраны труда

И.М. Язова

Н.В. Глоба

Протокол № 1

общего собрания трудового коллектива работников ГБУ СО КК «Северский психоневрологический интернат»

Ст.Азовская

от 02.02.2024 года

Председатель собрания: Д.Е.Поливода

Председатель ППО: О.В.Чекан

Секретарь собрания: О.А.Иванова

Присутствовало: 176 чел.

Присутствовал: главный специалист отдела трудовых отношений, охраны труда и взаимодействия с работодателями Ремнева А.Ю.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О принятии отчета об исполнении коллективного договора на 2021-2024г.г
2. О принятии коллективного договора на 2024-2027 гг.

Голосовали:

За - 176 чел.

Против - нет

СЛУШАЛИ:

1.1. По первому вопросу слушали: председателя ППО О.В.Чекан. Она зачитала отчет о выполнении коллективного договора на 2021-2024 годы,

1.2. По второму вопросу слушали: председателя комиссии Д.Е. Поливода по ведению коллективных переговоров, подготовке и заключению коллективного договора.

ГОЛОСОВАЛИ:

За- 176 человек

Против- нет

РЕШИЛИ:

1. Принять отчет об исполнении коллективного договора на 2021-2024 гг.
2. Принять коллективный договор на 2024-2027 гг.

Председатель

Д.Е.Поливода

Председатель ППО

О.В.Чекан

Секретарь

О.А.Иванова

Отчет
о выполнении условий коллективного договора
за 2021 - 2024годы ГБУ СО КК «Северский ПНИ»

Коллективный договор составлен в соответствии с законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» и определяет взаимоотношение между работодателем и трудовым коллективом в области экономического и социального развития трудового коллектива.

В течение действия коллективного договора были внесены изменения и дополнения, а именно по тексту коллективного договора; в Приложение № 6 «Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГБУ СО КК «Северский ПНИ» Раздел №4. «Режим рабочего времени» пункт 4.2; пункт 4.3; пункт 4.4.; Приложение № 16 «Графики работы (смены) для специалистов по противопожарной профилактике»; Приложение № 2 «Критерии оценки труда медицинских работников для установления надбавки за качество выполняемых работ ГБУ СО КК «Северский ПНИ» к Приложению № 3 «Положение о материальном стимулировании работников ГБУ СО КК «Северский ПНИ»; Приложение №4 «Перечень должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера; Приложение № 5 «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем»; Приложение № 8 «Перечень должностей (профессий), дающий право на дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня; Приложение № 11 «Перечень профессий и должностей работников ГБУ СО КК «Северский ПНИ» которым, в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, предусмотрена бесплатная выдача сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты»; Приложение № 12 «Нормы бесплатной выдачи работникам ГБУ СО КК «Северский ПНИ» смывающих и обезвреживающих средств на месяц».

При приеме на работу с работниками заключались письменные трудовые договоры согласно ст. 57 ТК РФ. Прием на работу оформляется приказом директора предприятия и трудовым договором. Сроки испытания при приеме на работу не превышали трех месяцев. При приеме на работу проводился инструктаж по технике безопасности, обучение работников технике безопасности непосредственно на рабочем месте.

Режим рабочего времени соблюдается согласно правилам трудового распорядка.

Длительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Отдельным категориям работников установлены дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными условиями труда от 7 до 35 календарных дней, за ненормированный рабочий день от 7 до 14 календарных дней. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков.

Оплата труда осуществлялась, согласно тарифных ставок и

должностных окладов с учетом коэффициента инфляции.

При проведении работ работники обеспечиваются индивидуальными средствами защиты. Проводятся периодические медицинские осмотры лиц.

Минимальная заработная плата на предприятии 27665 руб.

Выплата заработной платы производится согласно ТК РФ 2 раза в месяц – 6 и 21 числа.

Сокращение рабочих мест на предприятии не производилось.

Исполняющий обязанности
директора учреждения



Д.Е.Поливода

Председатель
профсоюзной организации



О.В.Чекан

Пронумеровано, пронумеровано 009 листов

Скреплено печатью

Исполняющий обязанности
директора учреждения

Председатель профсоюзного комитета

« 08 » сентября 2024г.



Д.Е. Поливод



О.В. Чекалин

