

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
(направляется в Главное управление по труду и занятости населения Курганской области)

Государственное бюджетное учреждение «Скоблинский психоневрологический интернат»
641216 Курганская область, Юргамышский район, с.Скоблино, переулок Октябрьский дом 11
Телефон 8-35-248-9-73-02(бухгалтерия), 8-35-248-9-73-20(директор)

(местонахождение, контактные телефоны)

Зарегистрировано

"22" 10 2019 года
№ регистрации 19-24-009

1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

1.1. Представитель работодателя

Маслов Андрей Геннадьевич, директор

(Ф.И.О., должность)

1.2. Представитель работников

Гулиева Екатерина Валерьевна, председатель профсоюзного комитета

(Ф.И.О., должность)

2. Договор подписан " 01 " октября 2019 г.

3. Срок действия договора

с "01" октября 2019 г. по "30" сентября 2022 г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему коллективному договору:
регистрационные листы изменений №№ _____

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора, нет

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

На период с 01.10.2019 по 30.09.2022 годы

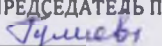
От работодателя:
Маслов Андрей Геннадьевич
Директор РБУ «Скоблинский ПНИ»


«01» 10 2019г.

М.П.



От работников:
Гулиева Екатерина Валерьевна
Председатель профкома


«01» 10 2019г.

С.Скоблино

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Курганской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель, Государственное бюджетное учреждение «Скоблинский психоневрологический интернат» представленный в лице директора, Маслова Андрея Геннадьевича, именуемый далее «Работодатель»,

и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией, профком именуемой далее «Профсоюз» в лице её председателя Гулиевой Екатерины Валерьевны

1.3. При составлении проекта коллективного договора стороны должны предоставлять необходимую информацию не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса на имеющуюся у них информацию (ст.37 ТК РФ).

1.4. Проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками в подразделениях организации и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный проект утверждается общим собранием (конференцией) трудового коллектива. (Протокол или выписка из протокола общего собрания прилагается к коллективному договору).

1.5. Коллективный договор подписывается сторонами в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров (со дня издания приказа о создании комиссии). При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективный договор подписывается на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор защищает интересы и права работников, гарантированные действующим законодательством, а также может содержать дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, других гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

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

1.8. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации независимо от стажа работы, членства в профсоюзе и режима занятости (полное или неполное рабочее время и т.д.).

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем

организации. Реорганизации учреждения в форме преобразования, изменение типа государственного учреждения. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. При реорганизации, (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации, в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора, или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.10 Изменения, и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством (ст. 44 ТК РФ).

1.11 Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного договора, виновные, в не предоставлении информации необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением коллективного договора, а также в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.12 Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.13 Коллективный договор в течение семи дней направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.

1.14 Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Структура и содержание коллективного договора определяются сторонами на добровольной основе с учетом соблюдения норм законодательства, реальности, обязательности выполнения принимаемых обязательств и равноправия сторон.

2.2. В коллективный договор обязательно включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

2.3. Коллективный договор фиксирует распространяемые на организации в обязательном порядке отдельные статьи отраслевого соглашения, а также устанавливает локальные нормы права, разработанные и принятые сторонами, которые конкретизируются в отдельных статьях коллективного договора.

Локальные нормы, установленные в коллективном договоре, не должны ухудшать положение работников организации по сравнению с законодательством, и отраслевым соглашением.

2.4. В коллективный договор включаются следующие вопросы (ст. 41 ТК РФ):

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- оплата и нормирование труда;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- улучшение условий охраны труда, в том числе женщин и подростков;
- частичная или полная оплата питания;
- вопросы поддержки материнства и детства;
- вопросы перечисления взносов в ПФР;
- другие вопросы, определенные сторонами с учетом финансово-экономического положения работодателя по установлению льгот и преимуществ для работников, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, и иными нормативными актами.

Ш. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1 Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного договора, как на неопределенный срок, так и на определенный не более 5 лет.

3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом, а так же с генеральным, региональным и отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3. С целью сохранения численности работников и содействия их занятости работодатель обязуется:

- временно приостановить прием новых работников на вакантные рабочие места;

- проводить перепрофилирование производства, переобучение работников, создавать новые рабочие места.

3.4. Работодатель обязуется, в случае возникновения необходимости сокращения штата работников:

- сообщать об этом в письменной форме выборному профсоюзному органу не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, а при угрозе массового высвобождения - за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ);

- использовать досрочный перевод на пенсию, за счет средств предприятия;

- предусматривать первоочередное увольнение временных работников;

- все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, сокращением штатов предварительно рассматривать с учетом мнения профсоюзной организации.

3.5. Работодатель обязуется предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

3.6. Работодатель обязуется выплачивать дополнительную компенсацию работнику в случае расторжения с ним трудового договора при ликвидации организации, сокращении численности или штата с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении его за 2 месяца в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

3.7. Работодатель предоставляет работникам, получившим уведомление о предстоящем сокращении их должности, по их просьбе, время не менее 1 дня в неделю, (2-х часов в день) для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе имеют такие лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

- проработавшие на предприятии свыше 5 лет, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.9. В случае если обстоятельства, связанные с изменением организационных и технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

IV. Рабочее время, режим труда и отдыха, отпуска

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени рабочих и служащих в организациях не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Сокращенная продолжительность рабочего времени 35 часов в неделю установлена для рабочих и служащих от 16 до 18 лет; 36 часов в неделю – для женщин, работающих в организациях, расположенных в сельской местности, и работников, занятых на работах с вредными опасными условиями труда. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

4.2. Трудовой распорядок организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели (ст. 190 ТК РФ).

4.3. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

Женщинам, работающим в сельской местности, по их письменному заявлению предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

Перерывы для кормления, работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются не реже, чем каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый, которые в суммированном виде могут быть перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Эти перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ)

4.4. Работодатель может устанавливать отдельным работникам режим работы на условиях неполного рабочего времени, с соблюдением требований статьи 93 ТК РФ; вводить суммированный учет рабочего времени; в напряженные периоды сельскохозяйственных работ увеличивать продолжительность рабочей смены до 10 часов, при этом продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не должна превышать нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года (ст. 104 ТК РФ).

4.5. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работников, в исключительных случаях, предусмотренных законодательством (ст. 99 ТК РФ). Сверхурочные работы, не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

4.6. Выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время производится на условиях совместительства. Продолжительность рабочего времени, при работе по совместительству,

не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен, от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца, (другого учётного периода) продолжительность рабочего времени по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учётный период), установленной для соответствующей категории работников. Ограничения продолжительности рабочего времени, при работе по совместительству, установленные частью первой статьи 284 ТК РФ, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу, в соответствии с частью второй статьи 142 ТК РФ, или отстранён от работы в соответствии с частью второй или четвёртой статьи 73 ТК РФ.

4.7. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Общим выходным днем является, воскресенье, второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота. Выходные дни предоставляются, как правило, подряд (ст. 111 ТК РФ). Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

При сменном режиме работы могут устанавливаться и другие дни отдыха.

4.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

4.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение №8, ст. 117 ТК РФ);

4.10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется продолжительностью не менее 3 календарных дней (список работников с ненормированным рабочим днем в Приложении №8, ст. 119 ТК РФ).

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

4.12. Часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается (ст. 126 ТК РФ).

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного представительного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.14. Отдельные категории работников имеют право на отпуск в определенное время или, по их желанию, в любое удобное для них время, например, рабочие и служащие моложе 18 лет, женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, участники Великой Отечественной войны и другие категории работников в соответствии с федеральными законами (ст. 123 ТК РФ).

4.15. По желанию работника очередной ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.16. Отпуск, по желанию работника, по письменному заявлению без сохранения заработной платы может предоставляться:

- 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 – до 14 календарных дней, в удобное для них время (статья 263 ТК РФ);

женщинам, работающим в сельской местности, - один дополнительный выходной день в месяц (ст. 262 ТК РФ);

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

Отпуск без сохранения заработной платы может предоставляется в других случаях по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по письменному заявлению работников, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. (ст.128 ТК РФ).

V. Оплата труда

5.1. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области (является приложением к коллективному договору).

5.2. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы (ст. 131 ТК РФ).

5.3. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

5.4. Работодатель обязуется:

- ежемесячно в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний и об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

- выплачивать заработную плату за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 10 числа следующего месяца безналичным расчётом, путём зачисления денежных средств на лицевой счёт работника (ст. 136 ТК РФ). Форма

расчетного листа утверждается работодателем, с учетом мнения представительного органа работников.

5.5. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние двенадцать календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 – среднеемесячное число календарных дней (ст. 139 ТК РФ).

5.7. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом ЕТКС работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, с учетом образования и опыта работы, утверждаемой Законом Курганской области.

5.8. Выплачивать работнику вознаграждение по итогам работы за год в соответствии с положением «Об оплате труда», являющимся приложением к настоящему коллективному договору.

5.9. Ежеквартально выплачивать работникам премию за эффективную работу в соответствии с положением об оплате труда, являющимся приложением к настоящему договору. Работодатель устанавливает различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников.

5.10. Доплаты за работу во вредных условиях труда производить на основе Специальной оценке условий труда. На момент принятия коллективного договора установить доплаты категориям работников, указанным в Приложении №7 к настоящему коллективному договору.

5.11. Оплачивать работникам сверхурочную работу согласно статье 152 ТК РФ: за первые два часа работы в полуторном, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.12. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

5.13. Доплаты, за работу в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) устанавливаются, в размере 50% от тарифной сетки(оклада), с учетом мнения представительного органа работников (ст. 154 ТК РФ).

VI. Социальное развитие организации,

социально-трудовые гарантии.

6.1. Работникам, отработавшим в учреждении не менее пяти лет, при достижении возраста выхода на страховую пенсию, выплачивать материальную помощь в размере 10000 руб.

6.2. Работникам, предоставляется отпуск с сохранением средней заработной платы, получающим образование соответствующего уровня впервые в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях:

- для прохождения промежуточной аттестации;
- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов

6.3. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками, не ниже размеров, установленных субъектом РФ (ст. 168 ТК РФ).

VII. Охрана труда.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда и промышленной безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, и обеспечить безопасные условия и охрану труда в организации.

7.1.2. Обеспечить право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

7.1.3. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.4. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.5. Организовывать в соответствии с Перечнем работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведение обязательных медицинских осмотров работников при их поступлении на работу и в период трудовой деятельности (Приложение № 2) за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением.

7.1.6. Обеспечить работников в соответствии с Перечнем профессий работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение № 4) и Перечнем профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства (Приложение №3) за счет средств организации сертифицированными спецодеждой, спецобувью, и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, а также организовать хранение, стирку, сушку, ремонт и замену в необходимых случаях средств индивидуальной защиты, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную

спецодежду на время ее соответствующей обработки смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам.

7.1.7. Организовать в соответствии с Перечнем профессий работников, получающих бесплатно молоко или другие равноценные продукты (как вариант: при выполнении которых работники получают компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов) (Приложение №5).

7.1.8. Провести специальную оценку рабочих мест по условиям труда в соответствии с Перечнем и графиком специальной оценки по условиям труда рабочих мест в структурных подразделениях (Приложение № 6)

7.1.9. Утверждать с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного представительного органа работников на основе федеральных законодательных и нормативных правовых актов:

а) Перечень профессий и должностей, дающих право на досрочную трудовую пенсию за вредные условия труда (Приложение № 7);

б) Перечень профессий и должностей, по которым устанавливаются доплаты за вредные условия труда (Приложение № 8);

в) Перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительный отпуск за вредные условия труда, ненормированный рабочий день (Приложение № 9);

7.1.10. Обеспечить обязательное государственное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников.

7.1.11. Обеспечить, совместно с выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным представительным органом работников проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на рабочих местах организации и структурных подразделений.

7.1.12. Обеспечить участие представителей выборного профсоюзного органа организации или иного уполномоченного представительного органа работников в расследовании несчастных случаев на производстве.

7.2 . Выборный профсоюзный орган обязуется:

7.2.1. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

7.2.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда коллективного договора через уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

7.2.3. Осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

7.2.4. Проводить обучение уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

7.3.2. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

7.3.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

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

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности.

Работодатель обязуется:

8.1. Предоставлять профкому для работы помещение с телефоном.

8.2. Предоставить профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с профкомом сроки,

(один час в неделю.)

8.3. Предоставлять профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время, но не ранее чем за час до окончания первой смены. Выделять для этой цели конференц-зал в согласованные сроки.

8.4. Бесплатно перечислять на счет профкома членские профсоюзные взносы членов профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию профкомом и составляемому на основании заявлений членов профсоюза на имя главного бухгалтера. Право приема, регистрации и хранения таких заявлений предоставить профкому.

IX. Заключительные положения.

Для разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные Трудовым кодексом.

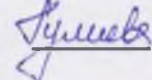
При решении вопросов в рамках заключенного договора стороны будут избегать конфронтации.

Контроль за выполнением обязательств коллективного договора производить не реже двух раз в год, за полугодие и год.

Директор ГБУ «Скоблинский ПНИ»

А.Г.Маслов  (подпись)

Председатель профкома

Е.В.Гулиева  (подпись)

Приложения к коллективному договору

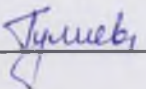
1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение по оплате труда работников (размеры должностных окладов, выплаты компенсационного характера и т.п.)
3. Перечень работ, профессий, должностей работников, получающих доплаты за тяжелую работу, работу с вредными и опасными условиями труда.
4. Перечень работ, профессий и должностей работников, получающих дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день, за работу с вредными и опасными условиями труда.
5. Соглашение по охране труда (план мероприятий по улучшению условий и охраны труда)
6. Перечень рабочих мест подлежащих аттестации по специальной оценке условий труда.
7. Перечень должностей, профессий, работ, при работе в которых работники получают бесплатно молоко или другие равноценные продукты, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.
8. Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам предприятия.
9. Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам предприятия.
10. Перечень профессий, должностей и видов работ, при работе в которых работники подлежат обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам (с указанием периодичности).
11. Перечень профессий и должностей, дающих право на досрочную трудовую пенсию за вредные условия труда по Списку №2 (Списку №1).

Приложение № 1
к коллективному договору
на 2019 – 2022 годы

«Согласовано»

Председатель профкома

« _____ » 2019г

 Е.В.Гулиева

«Утверждаю»

Директор ГБУ «Скоблинский ПНИ»

« _____ » 2019г



А.Г.Маслов

ПРАВИЛА

ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ГБУ «Скоблинский ПНИ»

Общие положения

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду выбирать род деятельности и профессию. Труд свободен.

Трудовая дисциплина основывается на сознательном и добросовестном выполнении работниками своих трудовых обязанностей и является необходимым условием для производительного труда. Работники обязаны работать честно и добросовестно, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу организации.

Трудовая дисциплина в организациях всех форм собственности обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрения за добросовестный труд.

Правила внутреннего трудового распорядка, утверждаемые в соответствии со ст. 190 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), имеют целью способствовать комплексному подходу к укреплению трудовой дисциплины, учитывающему зависимость ее состояния от различных производственных и бытовых факторов (материально-технического снабжения, уровня организации условий труда, соблюдения работодателями требований трудового законодательства, жилищно-бытовых условий работников и т.д.)

1. Порядок приема и увольнения работников.

1.1. Работники при приеме на работу заключают трудовой договор.

Трудовой договор заключается:

- На неопределенный срок.
- На определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), (ст. 59 ТК РФ).

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы перечисленные в статье 65 ТК РФ.

Запрещается требовать при приеме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством.

1.2. В трудовом договоре указывается:

Фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор;

Сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

Идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

Сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

Место и дата заключения трудового договора;

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

Место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

Трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

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 в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом.

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 (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя).

Гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

Условия труда на рабочем месте;

Условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

Другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон: отработать после обучения не менее установленного срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя, или его уполномоченного на это представителя. (ст. 67 ТК РФ)

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

Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу,

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей статьи 61 ТК РФ, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

1.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один передается работнику, другой хранится в отделе кадров работодателя, с подписью работника о том, что он получил на руки второй экземпляр.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

1.4. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

1.5. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, запрещается отказывать в заключении трудового договора работнику, приглашенному на работу в порядке перевода от другого работодателя в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

1.6. При заключении трудового договора по соглашению сторон обуславливается испытательный срок продолжительностью до 3-х месяцев, а для руководителя организации, его заместителя и главного бухгалтера - до 6 месяцев, если иное не установлено Федеральным законом. (ст. 70 ТК РФ).

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

1.7. Испытательный срок не устанавливается при приеме на работу для лиц перечисленных в статье 70 ТК РФ.

В испытательный срок не засчитывают период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительным причинам.

1.8. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что данная работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя в письменной форме за 3 дня.

1.9. При неудовлетворительном результате испытания освобождение работника от работы производится работодателем без учета мнения профсоюзного комитета, с предупреждением работника в письменной форме за три дня и с указанием причины послужившей основанием для расторжения трудового договора.

1.10. Обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие 18 лет, а также иные лица предусмотренные Федеральными законами.

1.11. При поступлении на работу (до подписания трудового договора) или переводе работника в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под роспись:

- Ознакомить работника с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

- Ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, действующим в организации

- Проинструктировать работника по технике безопасности, противопожарной безопасности, ГО.

1.12. На всех работников, проработавших, свыше 5 дней заполняются трудовые книжки в случаях, если работа является для работника основной. Трудовая книжка является основным документом трудовой деятельности работника. В трудовую книжку вносятся сведения о выполняемой работе, а также о поощрениях за успехи в работе. Взыскания в трудовую книжку не записываются. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

1.13. Перевод на другую постоянную работу по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение определенных сторонами условий трудового договора, допускается только с письменного согласия работника.

1.14. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на срок до 4-х месяцев, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода, либо отсутствии в организации соответствующей работы, работник отстраняется от работы, с сохранением места работы, должности. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы на срок более 4-х месяцев, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода, либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 части 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

1.15. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение организации поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения определенных сторонами условий трудового договора.

1.16. При изменении организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О

введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в организации работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 части 1. ст. 77 ТК РФ.

В случае, когда обстоятельства, указанные в части первой могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев. Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с п.2. части 1. ст. 81 ТК РФ, с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

Не могут вводиться изменения определенных сторонами условий трудового договора, ухудшающие положение работ по сравнению с условиями коллективного договора.

1.17. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части работник может быть переведен на срок до одного месяца на не- обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического, или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена,

а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

1.18. Работодатель имеет право отстранить от работы работника в случаях:

- Появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- Не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- Не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- При выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работ, обусловленных трудовым договором;
- По требованию органов и должностных лиц, уполномоченных Федеральным законом или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, являющихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

1.19. Основанием для прекращения трудового договора является: «Общие основания прекращения трудового договора» ст. 77 ТК РФ; «По инициативе работодателя» ст. 81 ТК РФ; «По обстоятельствам, не зависящим от воли сторон» ст. 83 ТК РФ.

Днем увольнения работника является последний день его работы.

1.20. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно не позднее, чем за две недели. В случае, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию и другие случаи), работодатель расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник.

1.21. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник.

1.22. По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

1.23. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации организации.

1.24. Рассмотрение вопросов о расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя производится с обязательным участием профсоюзного комитета в следующих случаях:

- Сокращение численности или штата работников;
- Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Работодатель обязан в письменной форме сообщить о сокращении численности или штата работников профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. А в случае, если решение о сокращении численности или штата работников предприятия может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала.

2. Права и обязанности работника.

Работник обязан:

- 2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.
- 2.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка предприятия.
- 2.3. Соблюдать трудовую дисциплину.
- 2.4. Выполнять установленные нормы труда.
- 2.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- 2.6. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.
- 2.7. Незамедлительно сообщить работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Работник имеет право на:

- 2.8. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами.
- 2.9. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.
- 2.10. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, и коллективным договором
- 2.11. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством, и качеством выполненной работы.

- 2.12. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени.
- 2.13. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
- 2.14. Объединение, включая право на создание профсоюзных организаций для защиты своих прав.
- 2.15. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора.
- 2.16. Защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами.
- 2.17. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 2.18. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами.

3. Права и обязанности работодателя.

Работодатель обязан:

- 3.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.
- 3.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.
- 3.3. Обеспечивать безопасность труда, и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.
- 3.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения или трудовых обязанностей.
- 3.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.
- 3.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 10 числа следующего месяца.
- 3.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке установленным Трудовым кодексом и коллективным договором.
- 3.8. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов.
- 3.9. Рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.
- 3.10. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

3.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

3.12. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

Работодатель имеет право:

3.13. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, и иными Федеральными законами.

3.14. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

3.15. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

3.16. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации.

3.17. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами.

3.18. Принимать локальные нормативные акты.

3.19. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4. Рабочее время, время отдыха.

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. Для односменного режима работы продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю; 36 часов для женщин, работающих в сельской местности.

Для работников, от 16 до 18 лет, устанавливается продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю.

В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются.

Рабочее время:

№	Наименование подразделения	Начало рабочего времени	Окончание рабочего времени	Перерыв на обед
1	Административно-хозяйственный персонал	8.00	17.00*	12.00-13.00
	Машинист(кочегар)	По скользящему графику		

	котельной, Сторож (вахтёр)			
2	Организация питания: шеф- повар, пекарь, кухонный рабочий	8.00	17.00*	12.00-13.00
	Повар, изготовитель, официант	По скользящему графику*		
3	Бытовое обслуживание: машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	8.00	17.00*	12.00-13.00
4	Средний медицинский персонал: фельдшер, старшая медицинская сестра	8.00	17.00*	12.00-13.00
	Медицинская сестра процедурной	8:00	14:24	12:00-13:00
	Медицинская сестра по физиотерапии	14:24	16:12	—
	Медицинская сестра	По скользящему графику*		
5	Младший медицинский персонал	По скользящему графику*		

*Для женщин, работающих в организациях, расположенных в сельской местности – 36 часов в неделю

Для работников, занятых на работах по скользящему графику, перерыв для отдыха и питания может предоставляться не более 2 часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются.

Работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время на работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно (следующим работникам – Медицинская сестра, медицинский брат, санитарка, машинист(кочегар)котельной, сторож(вахтер).

4.1.2. В цехах, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени определяется по скользящему графику с введением суммированного учета рабочего времени (квартал) с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период определяет работодатель, с учетом мнения профсоюзного комитета организации. Категории работников с суммированным учетом рабочего времени:

Медицинская сестра;

Медицинский брат;

Санитарка;

Машинист(кочегар) котельной;

Сторож(вахтер)

4.2. Продолжительность ежедневной работы, в том числе время на начало и окончание ежедневной работы и перерыва на обед и для принятия пищи, определяется графиком рабочего времени, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета с соблюдением продолжительности рабочего времени за учетный период.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.3. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить работу по другому трудовому договору в этой же организации в свободное от основной работы время в порядке внутреннего совместительства.

4.4. Накануне праздничных дней продолжительность работы работников, сокращается на один час.

4.5. Ночным считается время с 22-00 часов вечера до 6-00 часов утра.

4.6. До начала работы каждый работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании дня - уход с работы в соответствии с установленным порядком в подразделении, где он работает.

4.7. Работодатель обязан организовать учет явки и ухода работников с работы.

4.8. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода, сменяющего работника. В случаях неявки сменщика рабочий или служащий сообщает об этом своему

начальнику, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

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

4.10. Дополнительные отпуска (Приложения № 8 коллективного договора), могут предоставляться работникам одновременно с очередным ежегодным отпуском.

4.11. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации.

4.12. Продолжительность ежегодного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях (ст. 120 ТК РФ).

4.13. Привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

1) при необходимости, выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки, по техническим условиям производств, не могла быть выполнена (закончена), в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы, при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях, работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

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

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

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях

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

В других случаях, привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

4.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

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

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

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

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в

порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

В других случаях, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие, праздничные дни, допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

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

Привлечение работников к работе, в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.15. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

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

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Следующие категории работников могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;
- работники, имеющие детей – инвалидов;
- инвалиды
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матери, и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;
- опекуны детей, указанного возраста, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

5. Поощрения за успехи в работе.

5.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышения производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную, безупречную работу, новаторство в труде и за достигнутые в работе успехи, применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;
- представление к званию «Лучший по профессии».

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

6.1. Нарушением трудовой дисциплины является противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником его трудовых обязанностей.

6.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация предприятия применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

6.3. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий:

1. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано объяснение в письменной форме, если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется, соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для вынесения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске, а также времени необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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

Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

3. За каждый проступок может быть только одно дисциплинарное взыскание.

4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника подписать приказ, (распоряжение) составляется соответствующий акт.

5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда и (или) органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7. Трудовые споры.

7.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем организации по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора, а также условий трудового договора, рассматриваются:

- комиссиями по трудовым спорам организации;
- судами.

7.2. Индивидуальный трудовой спор подлежит рассмотрению в комиссии по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием представляющей его интересы профсоюзной организации не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

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

7.4. Комиссия по трудовым спорам, рассматривает заявление в присутствии работника.

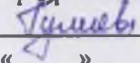
7.5. Копии решений комиссия вручает работнику и администрации в трехдневный срок со дня принятия решения.

8. Снятие дисциплинарного взыскания.

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

8.2. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя, или профсоюза.

Приложение 2
к коллективному договору
на 2019 - 2022 годы

«Согласовано»
Председатель
профсоюзного комитета
 Е.В. Гулиева
« _____ » _____ 2019г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ Государственного бюджетного учреждения «Скоблинский психоневрологический интернат»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение об оплате и стимулировании труда работников ГБУ «Скоблинский ПНИ» (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Курганской области от 10 марта 2006 г. № 130 «Об оплате труда работников государственных учреждений Курганской области», Постановлением Правительства Курганской области от 24 февраля 2009 года № 69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области», Постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года № 152 «Об утверждении положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда», Постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 26.06.2006 №217 «Об утверждении порядков и условий применения выплат компенсационного характера работникам государственных учреждений Курганской области, занятым на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных», Постановлением Правительства Курганской области от 14.02.2008 г. № 52 «Об увеличении фонда оплаты труда работников государственных учреждений Курганской области», Приказа Главного управления социальной защиты населения Курганской области № 559 от 25.03.2008 г. «Об утверждении Рекомендаций по установлению выплат стимулирующего характера работникам государственных учреждений социального обслуживания населения», иными нормативами правовыми актами Российской Федерации и Курганской области, локальными нормативными актами учреждения содержащими нормы трудового права и применяется для определения заработной платы работников ГБУ «Скоблинский ПНИ» (далее - бюджетное учреждение).
- 1.2. Положение предусматривает оплату труда работников бюджетного учреждения на основе базовых окладов (базовых должностных окладов), окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, с учетом повышающих коэффициентов в зависимости от занимаемой должности, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 1.3. Базовые оклады (базовые должностные оклады) определяются исходя из размера базовой единицы в сумме 4708 рублей.
Увеличение размера базовой единицы осуществляется в установленном законодательством порядке Правительством Российской Федерации.

1.4 Система оплаты труда работников бюджетного учреждения включает следующие элементы:

Базовый оклад (базовый должностной оклад), оклад (должностной оклад) по профессиональным квалификационным группам;

Выплаты компенсирующего характера:

- выплаты работникам занятым на работах с особо опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда (коэффициент особых условий работы);
- выплаты за работу по типу государственного учреждения социального обслуживания населения (коэффициент специфики работы) ;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

Выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, трудоемкость выполняемых работ (коэффициент сложности);
- выплаты с учетом критериев качества оказанных услуг (коэффициент качества);
- выплаты с учетом уровня профессиональной подготовленности (персональный коэффициент);
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслуга лет (коэффициент стажа работы);
- выплаты за работу в сельской местности;

2. РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ, ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

2.1. В соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области профессиональные квалификационные группы в учреждении подразделяются:

2.1.1. В соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых предоставлением медицинских услуг в государственных учреждениях		
1. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
Квалификационные уровни	Базовый коэффициент	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	1,04-1,08	Санитарка; сестра-хозяйка
2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1 квалификационный уровень	1,1	Инструктор по лечебной физкультуре
2 квалификационный уровень	1,2	Медсестра диетическая
3 квалификационный уровень	1,3	Медицинская сестра, медицинская сестра(постовая); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу
4 квалификационный уровень	1,35	Фельдшер; зубной врач; медицинская сестра процедурной

5 квалификационный уровень	1,4	Заведующие отделений; старшая медицинская сестра
3.Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	1,5	Врачи - специалисты
4, Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»		
1 квалификационный уровень	1,6	Заведующий отделением

2.1.2. В соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 194н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых предоставлением социальных услуг в государственных учреждениях		
1. Профессиональная квалификационная группа « Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
Квалификационные уровни	Базовый коэффициент	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	1,04-1,35	Социальный работник
2. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
1 квалификационный уровень	1,3	Специалист по социальной работе; инструктор- методист по физ.культуре

2.1.3. В соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 214н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых предоставлением образовательных услуг в государственных учреждениях		
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
3. профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	1,2	Инструктор по труду

2.2. В соответствии с Положением об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области профессиональные квалификационные группы в учреждении подразделяются:

2.2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений по общеотраслевым должностям служащих:

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады (должностные оклады), рублей
1 квалификационный	Агент по снабжению,	5004

уровень	делопроизводитель, инкассатор, комендант	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	6452
3 квалификационный уровень	Заведующий производством(шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория	6686
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, специалист по охране труда, психолог, специалист по кадрам, экономист, юристконсульт	8088
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по кот. может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	8556
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по кот. может устанавливаться первая внутридолжностная категория	9024
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	10330

2.2.2. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих, в соответствии с таблицей:

Разряд работ	Размер оклада
1 тарификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих	4676
2 тарификационный разряд в	5142

соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
3 тарификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5378
4 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих	5846
5 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6546
6 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7012
7 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих	7248
8 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих	7480

2.2.3. Водителям автомобилей, прошедшим подготовку или переподготовку в учебном заведении по утвержденным единым программам и имеющим водительское удостоверение с отметкой «В», «С», «Е», либо «Д» и «Е», или только «Д», устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,1.

Водителям автомобилей, имеющим отметки в водительском удостоверении «В», «С», «Д», «Е», устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,25.

2.2.4. Работникам бюджетного учреждения, имеющим квалификационную категорию, устанавливается коэффициент квалификации:

Высшая категория-0,3;

Первая категория- 0,2;

Вторая категории 0,1

3. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера (повышающих коэффициентов) работникам бюджетного учреждения

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на основе Перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»

Работникам бюджетного учреждения устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. В соответствии с Постановлением Правительства курганской Области от 24 февраля 2009 г. № 69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области»:

- выплаты работникам занятым на работах с особо опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда (коэффициент особых условий – 0,04);
- выплаты за работу в Уральском регионе (районный коэффициент – 0,15);
- выплаты за работу по типу государственного учреждения социального обслуживания населения (коэффициент специфики работы от 0,35 до 0,6);

3.1.2. В соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 31 марта

2009 г. № 152 «Об утверждении положения об оплате труда работников по общепромышленным должностям рабочих государственных учреждений Курганской области»:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) Опасными, и иными особо опасными условиями труда производиться на основании «Карт специальной оценки условий труда» в размере 4 % от должностного оклада;
 - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент -0,15);
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- 3.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 3.2. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а руководитель отменить поручение об ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три дня.
- 3.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие, праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

 - не менее одинарной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый день или час работы, если работа в выходной или нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
 - не менее двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за каждый день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 3.5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет – 50 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время;

Расчет части оклада (должностного оклада)
За час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.
- 3.7. Водители автомобилей при работе на двух и более видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и т.д.), а также при выполнении всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию автомобиля при отсутствии в государственном учреждении специализированной службы технического обслуживания тарифицируется на один разряд выше.
- 3.8. Водителям автомобилей за ненормированный рабочий день выплачивается надбавка в

размере 25 процентов от оклада.

4 ВИДЫ УСЛОВИЯ РАЗМЕР И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА (ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ) РАБОТНИКАМ БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

- 4.1. В целях усиления заинтересованности работников бюджетного учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности, к их базовому окладу (базовому должностному окладу), окладу (должностному окладу) в пределах фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой бюджетного учреждения, устанавливаются выплаты стимулирующего характера.
- 4.2. Перечень выплат стимулирующего характера устанавливается в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»
- 4.3. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
 - выплаты за усложнение рабочего процесса по каким либо причинам, увеличение объема работы (коэффициент сложности – 0,1 до 1,0);
 - выплаты с учетом критериев качества оказанных услуг (коэффициент качества – от 0,1 до 0,8);
 - выплаты с учетом уровня профессиональной подготовленности (персональный коэффициент);
 - выплаты за стаж непрерывной работы, выслуга лет (коэффициент стажа работы);
 - выплаты за работу в сельской местности;
- 4.4. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается в отношении работников, работающих в государственном учреждении, руководителем государственного учреждения, учитывая показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников.
- 4.5. Повышающие коэффициенты к базовым окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течении соответствующего календарного года.
- 4.6. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающую должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в государственном учреждении и других факторов в соответствии с критериями оценки, разработанным в государственном учреждении. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем государственного учреждения персонально в отношении конкретного работника, работающего в государственном учреждении. Рекомендуемый размер персонального коэффициента – до 3,0
- 4.7. Повышающий коэффициент к окладу (стажевой коэффициент) за выслугу лет устанавливается:
 - 4.7.1. Согласно Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области:
 - за первые три года – 0,2;
 - за последующие 2 года – 0,1 (но не более 0,3);
 - 4.7.2. Согласно Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской

области:

- от 2 до 5 лет - 0,2;
- от 5 до 10 лет - 0,3;
- от 10 до 20 лет - 0,35;
- более 20 лет - 0,4.

4.8. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности устанавливается работникам государственных учреждений по общепромышленным должностям служащих в соответствии с Перечнем должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденным Постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 8 июня 2007 года № 240 «Об утверждении Перечня должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности» - далее «Перечень»

4.9. Повышающий коэффициент за работу в сельской местности - 0,25 процентов согласно «Перечня» устанавливается:

Руководители – заведующие хозяйством (складом).

Специалисты – специалист по кадрам, специалист по социальной работе, имеющий высшее профессиональное или средне профессиональное образование.

Медицинский персонал – врач, средний медицинский персонал.

Педагогический персонал – методист по физической культуре.

4.10. Выплаты стимулирующего характера:

коэффициент качества; персональный повышающий коэффициент, устанавливается работнику, и выплачивается в том случае, если работник полностью и качественно выполняет должностные обязанности без замечаний.

Коэффициент сложности устанавливает директор Приказом по учреждению и выплачивается за усложнение рабочего процесса по каким либо причинам, или за увеличение объема работы.

По итогам месяца «Комиссия по Отраслевой оплате труда» принимает решение по выплате или частичной выплате стимулирующих надбавок.

При наличии дисциплинарного или административного взыскания, выплаты стимулирующего характера не выплачиваются в течении месяца.

4.11. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности и условия получения выплат стимулирующих коэффициентов:

Коэффициент качества в размере 0,8 от должностного оклада:

Заместитель директора, главный бухгалтер:

1. Качественное выполнение приказов, распоряжений – до 0,1.
2. качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и отчетов – 0,2;
3. Соблюдение кодекса профессиональной этики, правил делового поведения и общения - 0,1
4. Отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов – 0,2;
5. Соблюдение правил пожарной безопасности и охраны труда – 0,1;
6. Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка – до 0,1;

Медицинская сестра:

1. Качественное выполнение приказов, распоряжений – 0,1.
2. Качественное ведение медицинской документации – 0,1;
3. Соблюдение норм Сан Пин - 0,1;
4. Отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов – 0,1;
5. Отсутствие жалоб и замечаний со стороны получателей социальных услуг – 0,1;

6. Качественное выполнение должностных обязанностей - 0,1;
7. Соблюдение правил пожарной безопасности и охраны труда - 0,15;
8. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка - 0,05;

Санитарка :

1. Качественное выполнение приказов, распоряжений - до 0,1;
2. Качественное выполнение должностных обязанностей - 0,1;
3. Соблюдение норм Сан Пин - 0,2;
4. Соблюдение правил пожарной безопасности и охраны труда - до 0,15;
5. Соблюдение этикета в общении с сотрудниками и проживающими - 0,15;
6. Отсутствие замечаний со стороны получателей социальных услуг - 0,1

Старшая медицинская сестра:

1. Качественное выполнение приказов, распоряжений - 0,1.
2. Качественное ведение медицинской документации - 0,1;
3. Соблюдение норм Сан Пин - 0,1;
4. Качественное выполнение должностных обязанностей - до 0,05;
5. Соблюдение правил пожарной безопасности и охраны труда - до 0,15;
6. Соблюдение этикета в общении с сотрудниками и проживающими - 0,1;
7. Отсутствие замечаний со стороны получателей социальных услуг - 0,1
8. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов - 0,1;

Фельдшер:

1. Качественное выполнение приказов, распоряжений - до 0,1;
2. Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и отчетов - 0,1;
3. Соблюдение кодекса профессиональной этики, правил делового поведения и общения -0,1
4. Качественное выполнение должностных обязанностей - 0,1;
5. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов - 0,15;
6. Соблюдение правил пожарной безопасности и охраны труда - 0,1;
7. Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка - до 0,05;
8. Соблюдение норм Сан Пин - 0,1;

Медицинский дезинфектор, инструктор по трудовой терапии:

1. Качественное выполнение приказов, распоряжений - до 0,1;
2. Качественное выполнение должностных обязанностей - 0,1;
3. Соблюдение норм Сан Пин - 0,2;
4. Соблюдение правил пожарной безопасности и охраны труда - до 0,15;
5. Соблюдение этикета в общении с сотрудниками и проживающими - 0,15;
6. Отсутствие замечаний со стороны получателей социальных услуг - 0,1

Сестра-хозяйка:

1. Качественное выполнение приказов, распоряжений - до 0,1;
2. Качественное выполнение должностных обязанностей - 0,1;
3. Соблюдение норм Сан Пин - 0,2;
4. Соблюдение правил пожарной безопасности и охраны труда - до 0,15;
5. Соблюдение этикета в общении с сотрудниками и проживающими - 0,15;
6. Отсутствие замечаний со стороны получателей социальных услуг - 0,1

Специалист по социальной работе:

1. Качественное выполнение приказов, распоряжений – 0,1;
2. Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и отчетов – 0,2;
3. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов – 0,2;
4. Отсутствие замечаний со стороны получателей социальных услуг – 0,1;
5. Соблюдение правил пожарной безопасности и охраны труда – 0,1;
6. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка – 0,1;

4.12. Показатели и критерии оценки эффективности

Коэффициент персональный 3,0 от должностного оклада.

Бухгалтер, специалист по кадрам, специалист по ОТ и ПБ, заведующий материально-хозяйственным складом, кладовщик, культорганизатор:

1. Качественное выполнение приказов, распоряжений – 1,0;
2. качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и отчетов – 0,5;
3. Соблюдение кодекса профессиональной этики, правил делового поведения и общения - 0,2
4. Качественное выполнение должностных обязанностей – 0,1;
5. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов – 1,0;
6. Соблюдение правил пожарной безопасности и охраны труда – 0,1;
7. Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка – 0,1;

Хозяйственно-обслуживающий персонал:

1. Качественное выполнение приказов, распоряжений – 1,0;
2. Качественное выполнение должностных обязанностей – 0,5;
3. Соблюдение правил пожарной безопасности и охраны труда - 1,0;
4. Соблюдение этикета в общении с сотрудниками и проживающими – 0,5;

5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя государственного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

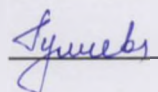
	сторож(вахтер), машинист(кочегар)котельной, специалист по пожарной безопасности.		
4.	Культурорганизатор, специалист по социальной работе.	Социально-медицинское отделение	4%
5.	Шеф-повар, пекарь, повар, официант, изготовитель полуфабрикатов, кухонный рабочий.	Организация питания	4%
6.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды(белья)	Бытовое обслуживание	4%

Приложение № 4
к коллективному договору
на 2019 – 2022 годы

«Согласовано»

Председатель профкома

«___» _____ 2019г

 Е.В.Гулиева

«Утверждаю»

Директор ГБУ «Скоблинский ПНИ»

«___» _____ 2019г

 А.Г.Маслов



ПЕРЕЧЕНЬ

работ, профессий и должностей работников, получающих дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день, за работу с вредными и опасными условиями труда

№ п/п	Работы, профессии и должности	Наименование структурного подразделения	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Главный бухгалтер	Административно- хозяйственный персонал	14 Н
2	Водитель	Административно хозяйственный персонал	7 Н; 7 ВР

3	Машинист (кочегар) котельной	Административно хозяйственный персонал	14 ВР
4	Инструктор по трудовой терапии	Социально медицинское отделение	35 ВР
5	Повар	Пищеблок	7 ВР
6	Официант	Пищеблок	35 ВР
7	Врач психиатр	Социально медицинское отделение	35 ВР
8	Фельдшер	Социально медицинское отделение	35 ВР
9	Старшая медсестра	Средний медперсонал	28 ВР
10	Медицинская сестра, медицинская сестра процедурной, медицинский брат.	Средний медперсонал	35 ВР
11	Тракторист	Административно хозяйственный персонал	7 ВР
12	Сестра- хозяйка	Младший медперсонал	14 ВР

13	Санитарка	Младший медперсонал	35 ВР
14	Машинист по стирке и ремонту белья	Бытовое обслуживание	7 ВР
15	Специалист по социальной работе	Социально медицинское отделение	35 ВР

Условные обозначения: Н- ненормированный рабочий день ВР - вредные, опасные условия труда

Приложение № 5
к коллективному договору
на 2019 – 2022 годы

«Согласовано»

Председатель профкома

«___» _____ 2019г

 Е.В.Гулиева

«Утверждаю»

Директор ГБУ «Скоблинский ПНИ»

«___» _____ 2019г



А.Г.Маслов

ПЛАН

мероприятий по улучшению условий и охраны труда

(Соглашение по охране труда)

№№ п/п	Наименование мероприятий	Стоимость работ, тыс.руб.	Срок исполнения	Ответственный за исполнение	Отметка об испол- нении
1. Технические мероприятия					
1.1.	Замеры сопротивления изоляции оборудования, заземления	46000	4 квартал всего периода	Заместитель директора	
1.2.	Ремонт санитарно-бытовых помещений	724000	2,3 квартал всего периода	Заместитель директора	
2. Санитарно-гигиенические мероприятия					
2.1.	Медицинский осмотр работников	495000	В течении всего периода	Старшая медсестра	
2.2.	Приобретение пополнение мед. аптек	20000	В течении всего периода	Старшая медсестра	
3. Организационные мероприятия					

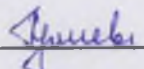
3.1.	Обучение и проверка знаний охраны труда персонала	13000	1 раз в год	Специалист по охране труда	
3.2.	Обеспечение обслуживающего персонала спецодеждой, средствами индивидуальной защиты, моющими средствами	210000	В течении всего периода	Специалист по охране труда	
4. Прочие мероприятия					
4.1.	Специальная оценка условий труда	102000	4 квартал всего периода	Специалист по охране труда	

Приложение № 6
к коллективному договору
на 2019 – 2022 годы

«Согласовано»

Председатель профком

«___»_____2019г

 Е.В.Гулиева

«Утверждаю»
Директор ГБУ «Скоблинский ПНИ»
«___»_____2019г
 А.Г.Маслов



ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда работников

№ п/п	Перечень рабочих мест	Сроки проведения специальной оценки	Ответственный за выполнение
Административно-хозяйственная часть			
1	Директор	2020г	Специалист по ОТ
2	Заместитель директора по общим вопросам	2020г	Специалист по ОТ
3	Заместитель директора по медицинской части	2020г	Специалист по ОТ
4	Главный бухгалтер	2020г	Специалист по ОТ
5	Бухгалтер	2020г	Специалист по ОТ
6	Заведующий материально-продуктовым складом	2020г	Специалист по ОТ
7	Кладовщик	2020г	Специалист по ОТ
8	Специалист по кадрам	2020г	Специалист по ОТ
9	Специалист по охране труда	2020г	Специалист по ОТ
10	Специалист по пожарной безопасности	2020г	Специалист по ОТ

11	Сторож(вахтер)	2020г	Специалист по ОТ
12	Слесарь-сантехник	2020г	Специалист по ОТ
13	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2020г	Специалист по ОТ
14	Водитель	2020г	Специалист по ОТ
18	Тракторист	2020г	Специалист по ОТ
16	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	2020г	Специалист по ОТ
17	Машинист(кочегар)котельной	2023г	Специалист по ОТ
18	Уборщик производственных и служебных помещений	2020г	Специалист по ОТ
19	Уборщик территории	2020г	Специалист по ОТ
20	Начальник хозяйственного отдела	2023г	Специалист по ОТ

Пищеблок

1	Шеф-повар	2020г	Специалист по ОТ
2	Повар	2023г	Специалист по ОТ
3	Официант	2020г	Специалист по ОТ
4	Изготовитель пищевых полуфабрикатов	2020г	Специалист по ОТ
5	Пекарь	2020г	Специалист по ОТ
6	Кухонный рабочий	2023г	Специалист по ОТ

Социально-медицинское отделение

1	Инструктор по трудовой терапии	2020г	Специалист по ОТ
2	Культурный организатор	2020г	Специалист по ОТ
3	Специалист по социальной работе	2023г	Специалист по ОТ

Бытовое обслуживание

1	Машинист по стирке и ремонту белья	2023г	Специалист по ОТ
2	Парикмахер	2020г	Специалист по ОТ

Медицинское обслуживание

1	Врач психиатр	2020г	Специалист по ОТ
2	Фельдшер	2020г	Специалист по ОТ
3	Старшая медсестра	2020г	Специалист по ОТ
4	Медицинская сестра процедурной	2020г	Специалист по ОТ
5	Медицинская сестра	2023г	Специалист по ОТ
6	Медицинский брат	2023г	Специалист по ОТ
7	Сестра-хозяйка	2020г	Специалист по ОТ
8	Медицинский дезинфектор	2020г	Специалист по ОТ
9	Санитарка	2023г	Специалист по ОТ
10	Буфетчица	2023г	Специалист по ОТ
11	Медицинская сестра по физиотерапии	2024г	Специалист по ОТ

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда работников

№ п/п	Перечень рабочих мест	Сроки проведения специальной оценки	Ответственный за выполнение
Административно-хозяйственная часть			

1	Директор	2020г	Специалист по ОТ
2	Заместитель директора по общим вопросам	2020г	Специалист по ОТ
3	Заместитель директора по медицинской части	2020г	Специалист по ОТ
4	Главный бухгалтер	2020г	Специалист по ОТ
5	Бухгалтер	2020г	Специалист по ОТ
6	Заведующий материально-продуктовым складом	2020г	Специалист по ОТ
7	Кладовщик	2020г	Специалист по ОТ
8	Специалист по кадрам	2020г	Специалист по ОТ
9	Специалист по охране труда	2020г	Специалист по ОТ
10	Специалист по пожарной безопасности	2020г	Специалист по ОТ
11	Сторож(вахтер)	2020г	Специалист по ОТ
12	Слесарь-сантехник	2020г	Специалист по ОТ
13	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2020г	Специалист по ОТ
14	Водитель	2020г	Специалист по ОТ
18	Тракторист	2020г	Специалист по ОТ
16	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	2020г	Специалист по ОТ
17	Машинист(кочегар)котельной	2023г	Специалист по ОТ
18	Уборщик производственных и служебных помещений	2020г	Специалист по ОТ
19	Уборщик территории	2020г	Специалист по ОТ
20	Начальник хозяйственного отдела	2023г	Специалист по ОТ

Пищеблок

1	Шеф-повар	2020г	Специалист по ОТ
2	Повар	2023г	Специалист по ОТ
3	Официант	2020г	Специалист по ОТ
4	Изготовитель пищевых полуфабрикатов	2020г	Специалист по ОТ
5	Пекарь	2020г	Специалист по ОТ
6	Кухонный рабочий	2023г	Специалист по ОТ

Социально-медицинское отделение

1	Инструктор по трудовой терапии	2020г	Специалист по ОТ
2	Культурный организатор	2020г	Специалист по ОТ
3	Специалист по социальной работе	2023г	Специалист по ОТ

Бытовое обслуживание

1	Машинист по стирке и ремонту белья	2023г	Специалист по ОТ
2	Парикмахер	2020г	Специалист по ОТ

Медицинское обслуживание

1	Врач психиатр	2020г	Специалист по ОТ
2	Фельдшер	2020г	Специалист по ОТ
3	Старшая медсестра	2020г	Специалист по ОТ
4	Медицинская сестра процедурной	2020г	Специалист по ОТ

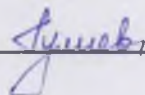
5	Медицинская сестра	2023г	Специалист по ОТ
6	Медицинский брат	2023г	Специалист по ОТ
7	Сестра-хозяйка	2020г	Специалист по ОТ
8	Медицинский дезинфектор	2020г	Специалист по ОТ
9	Санитарка	2023г	Специалист по ОТ
10	Буфетчица	2023г	Специалист по ОТ
11	Медицинская сестра по физиотерапии	2024г	Специалист по ОТ

Приложение № 7
к коллективному договору
на 2019 – 2022 годы

«Согласовано»

Председатель профкома

«_____» _____ 2019г

 Е.В.Гулиева

«Утверждаю»

Директор ГБУ «Скоблинский ПНИ»

«_____» _____ 2019г

 А.Г.Маслов



ПЕРЕЧЕНЬ

работ, профессий и должностей работников, получающих бесплатно молоко (0,5 литра) или другие равноценные пищевые продукты, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

№п/п	Работы, профессии и должности	Наименование структурного подразделения
1.	Машинист (кочегар) котельной	Административно- хозяйственный персонал

Приложение № 8
к коллективному договору
на 2019 - 2021 годы

«Согласовано»
Председатель
профсоюзного комитета
Гулиева Е.В. Гулиева
« 4 » _____ 2019г

«Утверждаю»
Директор ГБУ «Скоблинский ПНИ»
« _____ » _____ 2019г
А.Г. Маслов

ПОРЯДОК ПОЛЬЗОВАНИЯ СПЕЦОДЕЖДОЙ, СПЕЦОБУВЬЮ И ДРУГИМИ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ.

Во время работы рабочие, и служащие обязаны пользоваться выданной им спецодеждой, спец.обувью и другими средствами индивидуальной защиты. Администрация организации должна следить за тем, чтобы рабочие, и служащие психоневрологического интерната во время работы действительно пользовались выданными им спецодеждой, спец.обувью и другими средствами индивидуальной защиты и не допускать к работе в неисправной, не отремонтированной, загрязнённой спецодежде и спец.обуви.

Рабочие и служащие обязаны бережно относиться к выданной в их пользование спецодежде и спец.обуви и другим индивидуальным средствам защиты, своевременно ставить в известность администрацию о необходимости химической чистки, ремонта.

Сроки носки спецодежды, спец.обуви и других средств индивидуальной защиты, установлены календарные, и исчисляются со дня выдачи их рабочим и служащим.

Ответственность за сохранность, спецодежды, спец.обуви и других средств индивидуальной защиты несут сами рабочие и служащие.

ОТРАСЛЕВЫЕ НОРМЫ

бесплатной выдачи спецодежды, спец.обуви и других средств индивидуальной защиты.

№ п/п	Должность	Наименование спецодежды, обуви	Нормы выдачи на год	Основание
1	Машинист (кочегар) котельной	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт	Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. №997 и «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной

		<p>Костюм для защиты от повышенных температур</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки для защиты от повышенных температур</p> <p>Щиток защитный лицевой или</p> <p>Очки защитные</p> <p>Каска защитная</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p> <p><i>При работе в котельной, работающей на твердом или жидком топливе, дополнительно:</i></p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p>	<p>1 шт</p> <p>12 пар</p> <p>2 пары</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>1 шт на 2 года</p> <p>До износа</p> <p>1 шт</p>	<p>одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением</p> <p>П. 56</p>
2	Слесарь-сантехник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Сапоги болотные 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 фильтрующие</p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</p>	<p>1 шт</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>12 пар</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>По поясам</p>	<p>Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. №997 н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением</p> <p>П. 148</p>

3	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием или</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Боты или галоши диэлектрические</p> <p>Перчатки диэлектрические</p> <p>Очки защитные или</p> <p>Щиток защитный лицевой</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие</p>	<p>1 штука</p> <p>1 комплект</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>До износа</p> <p>Дежурные</p> <p>Дежурные</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p>	<p>Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. №997 н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах , выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением</p> <p>П. 189</p>
4	Водитель	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатка с точечным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Жилет сигнальный второго класса защиты</p>	<p>1 шт</p> <p>12 пар</p> <p>Дежурные</p> <p>До износа</p>	<p>Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. №997 н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах , выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением</p> <p>П. 11</p>

5	Медицинский дезинфектор	<p>Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием или</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие или изолирующие</p>	<p>До износа</p> <p>1 пара</p> <p>6 шт.</p> <p>6 шт.</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p>	<p>Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. №997 н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах , выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением</p> <p>п. 24</p>
6	Машинист по стирке и ремонту спецодежды(белья)	<p>Халат и брюки от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт</p> <p>1 шт</p> <p>дежурный</p> <p>6 шт</p> <p>дежурные</p>	<p>Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. №997 н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах , выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением</p> <p>п. 40</p>
7	Парикмахер	<p>Халат</p> <p>Колпак или</p> <p>Косынка</p>	<p>1 шт</p> <p>1 шт</p> <p>1 шт</p>	<p>Приложение № 11 Постановление Минтруда России от 29.12.1997 № 68</p>
8	Санитарка	<p>Халат хлопчатобумажный</p> <p>Косынка</p> <p>Тапочки</p> <p>Технический халат</p>	<p>2 шт</p> <p>2 шт</p> <p>1 пара</p> <p>1 шт</p>	<p>Типовые нормы 17.12. 2001 г. П.п 1, 24,103,112</p>

		Перчатки резиновые	1 пара	
9	Средний медицинский персонал	Халат Колпак Тапочки	2 шт 2 шт 1 пара	Типовые нормы 17.12. 2001 г. П.1 Минтруда РФ 02.03.2004 №24 Х11.195
10	Врач-психиатр	Халат Колпак Тапочки	2 шт 2 шт 1 пара	Типовые нормы 17.12. 2001 г. П.1 Минтруда РФ 02.03.2004 №24 Х11.195
11	Повар, пекарь, кондитер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт 2 шт До износа	Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. №997 н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах , выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением П.122
12	Официантка	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт 2шт До износа	Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. №997 н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах , выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением П. 119
13	Изготовитель пищевых полуфабрикатов	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных	1 шт	Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. №997 н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и

		материалов с нагрудником Нарукавники из 3 полимерных материалов	2 шт До износа	других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением
14	Тракторист	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Жилет сигнальный 2 класса защитный Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Очки Наушники противозумные	1 шт 1 пара До износа 12 пар 12 пар До износа До износа	Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. №997 н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением П. 169
15	Сторож (Вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Плащ для защиты от воды или Костюм для защиты от воды	1 шт 1 пара 12 пар Дежурный	Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. №997 н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением П. 163
16	Зав. складом, исполняющий обязанности кладовщика	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным	1 шт 1 шт	Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. №997 н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на

		покрытием	6 пар	работах , выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением П. 31
17	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт 2 пара 1 пара 6 пар	Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. №997 н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах , выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением П.
18	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт 1 пара 6 пар 12 пар До износа До износа До износа	Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. №997 н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах , выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением П. 135
19	Уборщик производственных и служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов Перчатки с полимерным	1 шт. 1 шт. Дежурный	Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. №997 н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах , выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением

		покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	6 пар 12 пар До износа	П. 170, п.171
20	Сестра-хозяйка	Халат хлопчатобумажный или костюм хлопчатобумажный Тапочки Полотенце	2 шт 1 пара 2 шт	П.1 Приложение № 2 к Приказу Министерства здравоохранения СССР от 29.01.1988 № 65
21	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником При работе в овощехранилищах дополнительно: Жилет утепленный Валенки с резиновым низом	1 шт. 1 комплект До износа 6 пар 2 шт. 1 шт. По поясам	Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. №997 н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением П. 60

Специалист по охране труда _____

Директор _____

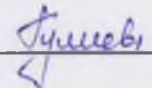


Приложение № 9
к коллективному договору
на 2019 – 2022 годы

«Согласовано»

Председатель профкома

«___» _____ 2019г

 Е.В. Гулиева

«Утверждаю»

Директор ГБУ «Скоблинский ПНИ»

«___» _____ 2019г

 А.Г. Маслов



ПЕРЕЧЕНЬ

работ, профессий и должностей работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства

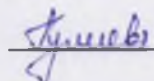
№ п/п	Работы, профессии и должности	Наименование структурного подразделения	Наименование смывающих обезвреживающих средств	Норма выдачи в месяц
1.	Санитарка	Младший медперсонал	Мыло	300г мыло туалетное или 500 мл. жидкие моющиеся средства в дозирующих устройствах
2.	Машинист (кочегар) котельной Уборщик территории, водитель, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь сантехник, тракторист, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений.	Административ но хозяйственный персонал	Мыло	300г мыло туалетное или 500 мл. жидкие моющиеся средства в дозирующих устройствах

Приложение № 10
к коллективному договору
на 2019 – 2022 годы

«Согласовано»

Председатель профкома


« _____ » 2019г

 Е.В. Гулиева

«Утверждаю»

Директор ГБУ «Скоблинский ПНИ»

« _____ » 2019г

 А.Г. Маслов



ПЕРЕЧЕНЬ

работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведения обязательных медицинских осмотров работников при поступлении их на работу и в период трудовой деятельности за счет средств работодателя

№ п/п	Работы, профессии и должности	Вредные и опасные производственные факторы	Периодичность проведения медицинских осмотров	Сроки проведения медицинских осмотров
	<p>Директор, заместитель директора, специалист по ОТ, начальник хозяйственного отдела, уборщик территории, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист(кочегар)котельной, слесарь-сантехник, уборщик производственных и служебных помещений</p>			По графику
	<p>Главный бухгалтер, бухгалтер, специалист по кадрам, тракторист, сторож-вахтер, водитель, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.</p>		1 раз в два года	По графику
	<p>Шеф-повар, повар, официант, изготовитель пищевых полуфабрикатов, пекарь, кухонный рабочий</p>		1 раз в год	По графику

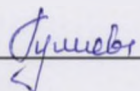
Заведующий материально-продовольственным складом, кладовщик.		1 раз в год	По графику
Медицинская сестра, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра по физиотерапии. Медицинский дезинфектор.		1 раз в год	По графику
Санитарка, сестра-хозяйка, буфетчица		1 раз в год	По графику
Культурорганизатор, инструктор по трудовой терапии, специалист по социальной работе, врач-психиатр, старшая медицинская сестра, фельдшер		1 раз в год	По графику
Машинист по стирке и ремонту спецодежды(белья) парикмахер		1 раз в год	По графику

Приложение №11
к коллективному договору
на 2019 – 2022 годы

«Согласовано»

Председатель профком

«___» _____ 2019г

 Е.В.Гулиева

«Утверждаю»

Директор ГБУ «Скоблинский ПНИ»

«___» _____ 2019г



А.Г.Маслов

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, дающих право работникам на досрочную трудовую пенсию за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Перечень профессий и должностей работников	Списки №1 или №2	Техпроцесс, номер операции	Марка, тип оборудования	Класс вредных веществ
Административно хоз.персонал					
1.	Машинист (кочегар)котельной	232000 00-13786			
Медицинский персонал					
1.	Медицинская сестра	2260000г			
2.	Медицинский брат	2260000г			
3.	Санитарка	2260000г			
4.	Санитар	2260000г			