КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Надёжненский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов»

с 8 апреля 2023 г. до 7 апреля 2026 г.

Отдел трудовых отношений, охраны труда и взаимодействия с работодателями ГКУ КК «Центр занятости населения Отрадненского района»

Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения

Дата 12.04.2023 № 36

Начальник отдела С.В. Тимофеев

Директор ГБУ СО КК «Надёжненский спец. ДИПИ»

_____ В.В. Власюк

МП

Председатель первичной профсоюзной организации

_____ Е.И. Мурадова

МП

Первичная профсоюзная организация ГБУ СО КК «Надежненский спец. ДИПИ»

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации, заключенным работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Краснодарского края "Надёжненский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов" в лице директора Власюк Виталия Викторовича, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем "Работодатель" и работники организации в лице профсоюзного комитета, действующего на основании Устава первичной профсоюзной организации, именуемый в дальнейшем "профсоюзный комитет, профком".

1.3. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.4. Для достижения поставленных целей:

работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.5. Предметом настоящего Договора являются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ).

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости).

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.9. Взаимные обязательства сторон:

1.9.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.9.2. Профсоюзный комитет обязуется:

строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности предприятия и доводить ее до работников;

предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

способствовать недопущению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, обеспечению ее прибыльной работы;

воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.10. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 8 апреля 2023 г. и действует по 7 апреля 2026 года.

2. Трудовые отношения и трудовые договоры

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

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

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома (ст.189, ст.190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением 1 к коллективному договору.

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст.9 ТК РФ).

2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ) с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст.372 ТК РФ).

2.8. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель

вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.60 ТК РФ).

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.11. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72-2 ТК РФ (ст.72-1 ТК РФ).

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством.

2.12. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.13. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполне-

нии задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора, стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых, он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время, независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случая прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ.

Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

3. Режим труда и отдыха

3.1. Рабочее время

3.1.1. Трудовой распорядок определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Для медицинского персонала – 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

3.1.3. В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) для следующих должностей:

директор,
заместитель директора по пожарной безопасности,
администратор,
юрисконсульт,
специалист по кадрам,
документовед,
программист,
психолог,
начальник хозяйственного отдела,
заведующий складом,
техник,
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания,
водитель автомобиля,
машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья),
парикмахер,
уборщик служебных помещений,
уборщик территорий,
врач-терапевт,
старшая медицинская сестра,
медицинская сестра палатная (постовая),
сестра-хозяйка,
санитарка-ваннщица,
санитарка-уборщица.

Начало работы: 08.00 часов
окончание работы 17.00 часов (для мужчин).
16.12 часов (для женщин).

Перерыв для отдыха и питания 1 час с 12.00 до 13.00.

3.1.4. В организации применяется двухсменная работа для следующих должностей:

специалист по пожарной безопасности;

медицинская сестра палатная;

медицинский брат палатный;

санитарка палатная;

машинист (кочегар) котельной (на угле и сланце), в том числе занятый на удалении золы.

3.1.5. Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (ст.103 ТК РФ).

Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки (ст. 96 ТК РФ).

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

3.1.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается

в соответствии со статьёй 92 ТК РФ:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

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

в соответствии со статьёй 263.1 ТК РФ:

женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.1.7. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день

или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ),

а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

3.1.8. В связи с невозможностью соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени при выполнении отдельных работ применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – один месяц для нижеперечисленных должностей:

специалист по пожарной безопасности,

медицинская сестра палатная,

медицинский брат палатный,

санитарка палатная,

водитель автомобиля,

машинист (кочегар) котельной (на угле и сланце), в том числе занятый на удалении золы.

3.1.9. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

3.1.10. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профкома вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст.74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст.74 ТК РФ).

3.1.11. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

3.1.12. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день) (ст.101 ТК РФ).

3.1.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.113 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

3.1.14. Запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и работники, не достигшие возраста восемнадцати лет (ст. 96, 99, 259, 268 ТК РФ).

3.1.15. Привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а так же направление в командировку инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от этих видов работ (ст.96, 99, 167, 259 и 268 ТК РФ).

Кроме того, привлекать к работе в ночное, а так же направлять в командировки работников, имеющие детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, можно только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

3.2. Время отдыха

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

3.2.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение 2), работникам с ненормированным рабочим днем, а также за непрерывный стаж работы свыше 3 лет (приложение 3).

3.2.3. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Продолжительность отпусков работников учреждения указана в приложении 4 к Коллективному договору.

3.2.4. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

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

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

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

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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время.

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 128, ст. 263 ТК РФ);

3.2.6. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска с сохранением среднего заработка:

для сопровождения детей - учащихся младших классов в школу в День знаний, выпускников на Последний звонок 1 день;

в связи с бракосочетанием работников или их детей - 2 дня;

в связи с рождением или усыновлением ребенка - 2 дня;

для проводов детей в армию - 2 дня;

в связи со смертью близких родственников - 2 дня;

в связи с прохождением вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19) – 2 дня.

3.2.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.2.8. Несовершеннолетним работникам, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.2.9. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ).

3.2.10. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ)[1].

---

[1] Постановление Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами»

3.2.11. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Радоница и др.), Работодатель не сокращает для работников месячную норму рабочего времени.

3.2.12. В случае привлечения к работе в эти дни оплата труда работников производится в 2-кратном размере среднего дневного заработка или по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха.

Период для расчета размера среднего заработка работника – текущий месяц.

3.2.13. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы (ст. 291 ТК РФ).

3.2.14. При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, округление производится до целых дней в пользу работника.

4. Оплата и нормирование труда

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

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

4.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об условиях и организации оплаты труда (приложение 5) и Положением о материальном стимулировании (приложение 6).

4.3. В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются повышенная оплата за работу во вредных условиях труда, сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) (Постановления Конституционного Суда РФ от Постановление от 7 декабря 2017 года N 38-П, 11.04.2019г №17-П и от 16.12.2019г № 40-П).

Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается не ниже установленного федеральным законом в Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в нормальных условиях, полностью выполнившего свои должностные обязанности не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного Федеральным законом.

4.4. Среднемесячная заработная плата директора не может превышать среднемесячную заработную плату работников организации (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера) более чем в 5 раз.

4.5. Работодатель обязуется:

4.5.1. Производить индексацию заработной платы в соответствии с федеральным законом о минимальной заработной плате.

4.5.2. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

4.5.3. Выплачивать заработную плату работнику не реже чем каждые полмесяца: 22 числа за первую половину месяца и 7 числа следующего месяца за вторую половину отработанного месяца. При расчете заработной платы работника за первую половину месяца учитываются все установленные трудовым договором выплаты (в том числе и за условия труда), расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей). Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. По письменному заявлению работников выплата заработной платы осуществляется путем перечисления на указанные работником счета в банке (ст. 136 ТК РФ). Все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и обслуживанием банковской пластиковой карты относятся на счет работодателя. Расходы на изготовление банковской пластиковой карты осуществляются за счет средств работников.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю

об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.5.4. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

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

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

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

о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов (приложение 7) (ст.136 ТК РФ).

4.5.6. Установить по результатам специальной оценки условий труда оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), действующими для различных видов работ с нормальными условиями труда не менее, чем на 4% (ст. 146 ТК РФ).

4.5.7. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.5.8. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере, по сравнению с работой в нормальных условиях (ст.154 ТК РФ).

Повышение оплаты труда за работу в ночное время установить в размере 20 %.

4.5.9. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника,

оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивать (ст.157 ТК РФ).

4.5.10. Производить оплату труда, при временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72-2 ТК РФ).

4.5.11. Определять с учетом мнения профсоюзного комитета, стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслуга лет, классность и другие) и их размеры (ст.8 ТК РФ).

4.5.12. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

4.5.13. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

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

4.7. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в части 1 статьи 140 ТК РФ срок выплатить не оспариваемую им сумму.

5. Занятость. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата.

5.1.2. Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5.1.3. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст.180 ТК РФ).

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

5.1.4. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие в организации, в том числе и на повышение тарифов (ок-

ладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

5.1.5. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

5.1.6. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность обучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.1.7. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

5.1.8. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст.179 ТК РФ, а также работники воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

лица предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста);

одинокие матери, а также отцы, воспитывающие детей без матери до достижения детьми возраста 18 лет;

обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;

впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

работающие инвалиды;

проработавшие в организации свыше 10 лет;

получившие производственную травму, профзаболевание в организации;

лица, имеющие жилищную ипотеку;

лица, в семье которых один из супругов длительное время (более года) стоит на учете в центре занятости населения и имеет статус безработного.

5.1.9. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе

для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

5.1.10. Привлечение и использование иностранной рабочей силы осуществлять в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом (п.5 ст.12 ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

5.2. Работодатель и профсоюзный комитет:

5.2.1. Обязуются в период сокращения объема оказываемых услуг использовать внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

отказаться от проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно остановить производство);

ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;

приостановить наём рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

отказаться от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места работниками организации;

выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

использовать режим неполного рабочего времени;

расторгать трудовые договоры, прежде всего с временными, сезонными работниками, совместителями.

5.2.2. Реализовать комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»).

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст.210 ТК РФ).

6.1.2. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг (ст. 225 ТК РФ).

Ежегодно разрабатывать и заключать с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда.

6.1.3. Организовать работу службы охраны труда (ст. 223 ТК РФ).

6.1.4. Оборудовать уголок по охране труда.

6.1.5. В каждом структурном подразделении иметь укомплектованные аптечки первой помощи для оказания помощи пострадавшим на производстве.

6.1.6. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 220 ТК РФ).

Перечень профессий, должностей работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры приведен в приложении 8 к Коллективному договору.

Список профессий, должностей работников, подлежащих прохождению обязательных психиатрических освидетельствований указан в приложении 9 к Коллективному договору.

6.1.7. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности (ст.223 ТК РФ);

обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль состояния условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст.213,214 ТК РФ);

обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить каждое подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст.219 ТК РФ).

6.1.8. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и по её результатам выполнить требования перечня мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Провести процедуру оценки и управления профессиональными рисками.

6.1.10. В соответствии со статьёй 221 ТК РФ обеспечить за счет своих средств, в соответствии с установленными нормами:

своевременную бесплатную выдачу работникам средств индивидуальной защиты (согласно приложению 10) и смывающих средств (согласно приложению 11), прошедших подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

6.1.11. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организации в соответствии с требованиями охраны труда (ст. 2163 ТК РФ).

6.1.12. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда следующие гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством:

повышенная оплата труда (профессий и должностей работников с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливается оплата труда в повышенном размере приведен в (список должностей приведен в приложении 12),

бесплатная выдача молока и других равноценных продуктов (список должностей приведен в приложении 13);

предоставление дополнительного отпуска.

6.1.13. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст.157 ТК РФ).

6.1.14. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (ст.157 ТК РФ).

6.1.15. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда,

не предусмотренных трудовым договором.

6.1.16. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования за получением разрешения на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств.

6.1.17. Обеспечивать условия и охрану труда женщин.

6.1.18. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст.265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 года №163).

6.1.19. Не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200), 2010 г.).

6.1.20. Способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200), 2010 г.).

6.1.21. Ежемесячно проводить единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

6.1.22. Обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных условиях труда.

6.2. Профсоюзная организация обязуется:

6.2.1. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст.37 Конституции РФ) в том числе на:

рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;

обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;

обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средства-

ми индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст. 219 ТК РФ, ст. 15, ст. 16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

6.2.2. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ).

Осуществлять выдачу работодателям обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.2.3. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда от профсоюза. Организовать работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным (доверенным) лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.2.4. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

6.2.5. Размещать в помещениях и на территории организации, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИДа.

6.2.6. Проводить совместно с работодателем информирование по тематике ВИЧ/СПИД в целях снижения дискредитации ВИЧ-инфицированных.

6.2.7. Направлять своих представителей в комиссию по специальной оценке условий труда.

7. Гарантии и компенсации для работников

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с получением образования, гарантии, установленные ст.173-177 ТК РФ.

7.1.2. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

суточные в размере 100 руб.

7.1.3. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликви-

дацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на весь период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

7.1.4. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в Социальный Фонд России. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.1.5. Формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социальный Фонд России (ст. 66.1 ТК РФ).

7.1.6. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ).

7.1.7. Предоставлять работникам освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года, сохранять за ними места работы (должности) и средний заработок при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

7.1.8. Работникам, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставлять освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.9. Исходя из финансовых возможностей (в пределах утвержденных средств по фонду оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности) работникам устанавливаются единовременные дополнительные выплаты:

в размере одного должностного оклада - к юбилейным датам (50, 60 и далее каждые 5 лет), к профессиональному празднику, по результатам внедрения рационализаторских предложений;

в размере одного должностного оклада – при выходе на пенсию;

в размере не более двух должностных окладов – по случаю рождения ребенка; первого бракосочетания; в связи с тяжелой болезнью, более одного месяца, подтверждённой листком нетрудоспособности; в связи с несчастным случаем, смертью работника, смертью его родителей, детей, супруга;

в отдельных случаях, по решению работодателя, работнику, по его заявлению, может быть выплачена единовременная дополнительная материальная помощь.

7.2. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

7.2.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством. Избрать комиссию по социальному страхованию согласно Типовому или утвержденному в организации положению (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. № 101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.2.2. Использовать средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, в соответствии с установленными нормативами на эти цели (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. № 101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.2.3. Поручить комиссии по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением осуществлять контроль правильности начисления и своевременности выплаты пособий по социальному страхованию, распределения путевок на оздоровление детей, приобретенных работодателем и профсоюзом. Проводить анализ использования средств Фонда социального страхования работодателем, вносить предложения работодателю о мерах по снижению заболеваемости работников, улучшении условий труда, рассматривать спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. № 101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.3.Профсоюзный комитет обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль ведения работодателем пенсионного персонифицированного учета работников, отчисления средств, предусмотренных законом, в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, оформления пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.

7.3.2. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета. Осуществлять выплаты материальной помощи и материального поощрения членам профсоюза согласно приложению 14 к Коллективному договору.

7.3.3. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

8. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. Работодатель:

способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья на время участия в соревнованиях.

8.2. Профсоюзный комитет:

организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;

предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на культурно-массовые и физкультурные мероприятия.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

9.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст. 377 ТК РФ).

9.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам реорганизации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ).

9.1.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива, акционеров по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. На работников, избранных на освобожденные должности в профсоюзный комитет распространяются действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (ст. 375 ТК РФ).

9.2.2. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

9.2.3. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

9.2.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ с председателем профкома и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, ст. 376 ТК РФ).

10. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

11.Контроль выполнения коллективного договора

Ответственность сторон

11.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

11.2. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль выполнения

коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора, в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

11.4. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

11.5. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Приложение 1
к коллективному договору
на 2023-2026 годы

Мнение представительного органа
работников в письменной форме
рассмотрено
(протокол от 7 апреля 2023 г. № 32)

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом ГБУ СО КК
"Надёжненский спец. ДИПИ"
от 7 апреля 2023 г. № 30

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Надежненский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов»

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

1.2. Лицо, поступающее на работу предъявляет:

паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

1.3.При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на

работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Социального Фонда России сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

1.4. При приеме на работу по соглашению сторон работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев. Для отдельных категорий работников (директор, главный бухгалтер и их заместители) может быть установлено испытание на срок до 6 месяцев.

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

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

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

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соот-

ветствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса РФ или иного федерального закона.

В случае если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ.

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

1.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

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

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

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

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

восстановлением по решению органа, рассматривавшего индивидуальный трудовой спор, на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);

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

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

работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, при расторжении трудового договора в связи с приостановлением действия или аннулированием разрешения на привлечение и использования иностранных работников, на основании которого работнику выдано разрешение на работу.

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работник предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере, установленном статьёй 180 ТК РФ.

1.10. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

приостанавливает наём новых работников;

не использует иностранную рабочую силу.

1.11. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения представительного органа работников принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

2. Основные права и обязанности работника

Основные права и обязанности работника определены статьёй 21 ТК РФ.

2.1. Работник имеет право на:

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

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работник обязан:

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

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

принимать локальные нормативные акты;

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

создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов

управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

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

3.2. Работодатель обязан:

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

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

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

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

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

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

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

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении

организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

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

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

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время

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

4.1.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для женщин, работающих в сельской местности – не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (263.1 ТК РФ);

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

4.1.3. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю, для медицинского персонала – 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ);

4.1.4. Для работников, занимающих нижеперечисленные должности:

директор,

заместитель директора по пожарной безопасности,
администратор,
юрисконсульт,
специалист по кадрам,
документовед,
программист,
психолог,
начальник хозяйственного отдела,
заведующий складом,
техник,
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,
водитель автомобиля,
машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья),
парикмахер,
уборщик служебных помещений,
уборщик территорий,
врач-терапевт,
старшая медицинская сестра,
медицинская сестра палатная (постовая),
сестра-хозяйка,
санитарка-ваннщица,
санитарка-уборщица
в учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Начало работы в 08.00.

окончание работы 17.00 часов (для мужчин).
16.12 часов (для женщин).

накануне нерабочих праздничных дней
16.00 часов - для мужчин,
15.12 часов - для женщин.

Перерыв для отдыха и питания 1 час с 12.00 до 13.00.

4.1.5. В учреждении применяется сменная работа для работников, занимающих следующие должности:

специалист по пожарной безопасности,
медицинская сестра палатная,
медицинский брат палатный,
санитарка палатная,
машинист (кочегар) котельной (на угле и сланце), в том числе занятый на удалении золы.

Для данных работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и приема пищи не устанавливается. Работникам предоставляется возможность отдыха и приёма пищи в течение рабочей смены в специально отведенном для этой цели помещении. Выходные дни предоставляются по скользящему графику. Введен суммированный учёт рабочего времени с учётным периодом один месяц с 1-го по 30-е (31-е) число.

4.1.6. Специалистам по пожарной безопасности устанавливается рабочая смена с 20.00 до 08.00 следующего дня, продолжительностью 12 часов.

Медицинской сестре палатной, медицинскому брату палатному, санитарке палатной, машинист (кочегар) котельной (на угле и сланце), в том числе занятый на удалении золы устанавливаются 2 рабочих смены:

дневная смена – с 08.00 до 20.00, продолжительностью 12 часов;

ночная смена – с 20.00 до 08.00 следующего дня, продолжительностью 12 часов.

Продолжительность и режим рабочего времени и времени отдыха для данных работников определяется графиками сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, утвержденном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации. Графики работы доводятся до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.1.7. Работникам, занимающим должность:

директора,

заместителя директора по пожарной безопасности,

специалиста по кадрам,

специалиста по пожарной безопасности,

документоведа,

начальника хозяйственного отдела,

водителя автомобиля,

машиниста по стирке и ремонту спецодежды (белья)

устанавливается ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ).

4.1.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации.

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

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

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

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.1.9. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника:

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

при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.1.10. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

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 работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников.

4.1.11. Запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и работники, не достигшие возраста восемнадцати лет (ст. 96, 99, 259, 268 ТК РФ).

Привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а так же направление в командировку инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении

задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от этих видов работ (ст.96, 99, 167, 259 и 268 ТК РФ).

Кроме того, привлекать к работе в ночное время, а так же направлять в командировки работников, имеющие детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, можно только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.1.12. Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.1.13. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору у него же по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.1.14. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу (ч. 2, 4 ст. 73 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

4.2. Время отдыха

4.2.1. В организации установлены два выходных дня: суббота и воскресенье

4.2.2. Работникам в соответствии со ст. 112 ТК РФ предоставляются нерабочие праздничные дни:

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

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями Новогодние каникулы и Рождество Христово.

4.2.3. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, в том числе:

работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время;

инвалидам продолжительностью 30 календарных дней.

4.2.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

4.2.6. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в организации.

4.2.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных законами.

4.2.8. Несовершеннолетним работникам, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.2.9. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя

4.2.10. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы в организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4.2.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.2.12. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.13. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

4.2.14. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями

труда, работникам с ненормированным рабочим днем, отдельным категориям работников за непрерывный стаж работы свыше 3 лет, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.2.15. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.2.16. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсации могут быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет не допускается. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающего 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, не ниже размера, рассчитанного из среднемесячного заработка работника, пропорционально числу компенсируемых дней дополнительного отпуска, на основании письменного согласия работника, оформленного путём заключения отдельного соглашения к трудовому договору.

4.2.17. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

4.2.18. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы (ст. 291 ТК РФ).

При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, округление производится до целых дней в пользу работника.

4.2.19. Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.2.20. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска с сохранением среднего заработка:

для сопровождения детей - учащихся младших классов в школу в День знаний, выпускников на Последний звонок 1 день;

в связи с бракосочетанием работников или их детей - 2 дня;

в связи с рождением или усыновлением ребенка - 2 дня;

для проводов детей в армию - 2 дня;

в связи со смертью близких родственников - 2 дня;

в связи с прохождением вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19) – 2 дня.

5. Поощрения

5.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, начисляет премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, готовит ходатайство в министерство

труда и социального развития Краснодарского края в целях представления к званию «Лучший по профессии»).

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

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. До наложения взыскания от работника запрашивается объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

6.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения Работников трудового коллектива.

Дисциплинарное взыскание 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. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6.4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству представительного органа работников.

6.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

Приложение 2
к коллективному договору
на 2023-2026 годы

Мнение представительного органа
работников в письменной форме
рассмотрено
(протокол от 7 апреля 2023 г. № 32)

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СО КК
"Надёжненский спец. ДИПИ"
_____ В.В. Власюк
«05» апреля 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников с вредными и (или) опасными условиями труда, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

Основание: ст. 117 Трудового Кодекса Российской Федерации

№ п/п	Наименование профессий и должностей работников	Наименование структурного подразделения	Номер и дата карты специальной оценки условий труда	Итоговый класс условий труда	Кол-во дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
1	2	3	4	5	6
1.	Машинист (кочегар) котельной (на угле и сланце), в том числе занятый на удалении золы	Хозяйственный отдел	1073.04.11 17.05.2022 г.	3.2	7
2.	Старшая медицинская сестра	Отделение активного долголетия	1073.09.19 17.05.2022 г.	3.2	7
3.	Медицинская сестра палатная (Медицинский брат палатный)	Отделение активного долголетия	1073.09.20 17.05.2022 г.	3.2	7
4.	Санитарка палатная	Отделение активного долголетия	1073.10.22 17.05.2022 г.	3.2	7
5.	Санитарка-ванщица	Отделение активного долголетия	1073.10.23 17.05.2022 г.	3.2	7
6.	Санитарка-уборщица	Отделение активного долголетия	1073.10.24 17.05.2022 г.	3.2	7

Ответственный за охрану труда Я.И. Нагибина

Приложение 3
к коллективному договору
на 2023-2026 годы

Мнение представительного органа
работников в письменной форме
рассмотрено
(протокол от 7 апреля 2023 г. № 32)

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СО КК
"Надёжненский спец. ДИПИ"
_____ В.В. Власюк
«07» апреля 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников,
которым предоставляются дополнительные отпуска

За ненормированный рабочий день:

1. Директор.
2. Заместитель директора по пожарной безопасности.
3. Специалист по пожарной безопасности.
4. Специалист по кадрам.
5. Документовед.
6. Начальник хозяйственного отдела.
7. Водитель автомобиля.

За непрерывный стаж работы:

1. Врач-терапевт.
2. Старшая медицинская сестра.
3. Медицинская сестра палатная (медицинский брат палатный).

Специалист по кадрам Е.И. Мурадова

Ответственный за охрану труда Я.И. Нагибина

Приложение 4
к коллективному договору
на 2023-2026 годы

Мнение представительного органа
работников в письменной форме
рассмотрено
(протокол от 7 апреля 2023 г. № 32)

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СО КК
"Надёжненский спец. ДИПИ"
_____ В.В. Власюк
«07» апреля 2023 г.

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ
ежегодного отпуска работников
ГБУ СО КК «Надежненский спец. ДИПИ»

№ п/п	Должность (профессия)	Продолж. основного отпуска (кал. дней) ст. 115 ТК РФ	Продолж. дополнит. отпуска за ненормир. р/день (кал. дней) пост. Прав. РФ от 11.12.2002 г. № 884, ст. 119 ТК РФ	Продолж. дополн. отпуска за вредные условия труда (кал. дней) ст. 117 ТК РФ (разработана на основании карт СОУТ)	Общая продолж. ежегодного отпуска (кал. дней)	Примечание
1	2	3	4	5	6	7
1.	Директор	28	14		42	ст.119, ст. 116 ТК РФ
2.	Заместитель директора по пожарной безопасности	28	14		42	ст.119, ст. 116 ТК РФ
3.	Специалист по пожарной безопасности	28	3		31	ст.119, ст. 116 ТК РФ
4.	Администратор	28			28	
5.	Психолог	28			28	
6.	Программист	28			28	
7.	Юрисконсульт	28			28	
8.	Документовед	28	3		31	ст.119, ст. 116 ТК РФ
9.	Специалист по кадрам	28	3		31	ст.119, ст. 116 ТК РФ

10.	Начальник хозяйственного отдела	28	14		42	ст.119, ст. 116 ТК РФ
11.	Заведующий складом	28			28	
12.	Техник	28			28	
13.	Машинист (кочегар) котельной (на угле и сланце), в том числе занятый на удалении золы	28		7	35	ст.119, ст. 116 ТК РФ
14.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	28			28	
15.	Водитель автомобиля	28	14		42	ст.119, ст. 116 ТК РФ
16.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	28			28	ст.119, ст. 116 ТК РФ
17.	Парикмахер	28			28	
18.	Уборщик служебных помещений	28			28	
19.	Уборщик территорий	28			28	
20.	Врач-терапевт	28			28	ст.119, ст. 116 ТК РФ
21.	Старшая медицинская сестра	28		7	35	ст.119, ст. 116 ТК РФ
22.	Медицинская сестра палатная (медицинский брат палатный)	28		7	35	ст.119, ст. 116 ТК РФ
23.	Сестра-хозяйка	28			28	
24.	Санитарка (всех наименований)	28		7	35	ст.119, ст. 116 ТК РФ

Специалист по кадрам Е.И. Мурадова

Приложение 5
к коллективному договору
на 2023-2026 годы

Мнение представительного органа
работников в письменной форме
рассмотрено
(протокол от 7 апреля 2023 г. № 32)

УТВЕРЖДЕНО
приказом ГБУ СО КК
"Надёжненский спец. ДИПИ"
от 7 апреля 2023 г. № 30

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях и организации оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Надежненский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях и организации оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Надежненский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее – Положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Надежненский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее – учреждение), обеспечивающей повышение уровня оплаты труда работников, усиление их материальной заинтересованности, повышения эффективности труда в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» и от 27 ноября 2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Краснодарского края» и другими нормативными правовыми актами Краснодарского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение распространяется на все категории работников, руководителей, специалистов дома-интерната, с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.3.Настоящее Положение утверждается директором дома-интерната по согласованию с Профсоюзным комитетом, с момента утверждения становится

неотъемлемой частью Коллективного договора на 2020-2023 годы.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1.Оплата труда работников дома-интерната включает в себя размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов, устанавливаются директором дома-интерната на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Минимальные размеры окладов работников дома-интерната по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) утверждаются в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края.

2.3. В пределах имеющегося у учреждения фонда на оплату труда работникам дома-интерната могут устанавливаться повышающие коэффициенты и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников государственного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Надежненский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов».

2.4. С учетом условий труда, работникам дома-интерната устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда утверждённого в РФ, не включаются установленные положением об оплате труда компенсационные выплаты за условия труда (постановления Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-п и от 16 декабря 2019 г. № 40-п).

3.1. Оплата труда работников дома-интерната, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда;

выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

выплата в размере эквивалентном стоимости молока;

выплаты специалистам за работу в сельской местности;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника

без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
за сверхурочную работу;
за работу в ночное время;
за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
за работу в условиях с разделением рабочего дня, смены на части;
при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников по соответствующим ПКГ в процентах от должностных окладов.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников в виде надбавок и доплат, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

3.3. Работникам дома-интерната в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, устанавливается повышающий коэффициент к окладу — 0,25.

Конкретный перечень должностей работников, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу в связи с наличием в их работе опасных для здоровья и особо тяжелых условий труда, утверждается директором дома-интерната по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Применение повышающего коэффициента к окладу, определенного п. 3.3 настоящего раздела образует должностной оклад.

Размер указанной выплаты определяется путем умножения окладов на соответствующий повышающий коэффициент.

3.4. Рабочим дома-интерната, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливаются повышающие коэффициенты в размере 0,04 оклада по результатам специальной оценки условий труда.

Размер указанных выплат определяется путем умножения окладов на соответствующий повышающий коэффициент.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

Указанная выплата начисляется за время фактической занятости рабочего на таких рабочих местах. Перечень профессий рабочих, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу в связи с наличием в их работе вредными условиями труда утверждается директором дома-интерната по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.5. Рабочим дома-интерната, занятым на работах с вредными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, производится выдача молока или других равноценных пищевых продуктов по установленным нормам. Данная выдача, по письменному заявлению работника, может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5 % или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по Краснодарскому краю, согласно данным Региональной энергетической комиссии – департамента цен и тарифов Краснодарского края.

Компенсационная выплата производится не реже 1 раза в месяц в срок не позднее 7 числа каждого месяца.

Начисление компенсационной выплаты работнику производится исходя из нормы выдачи молока за смену и количества фактически отработанных смен.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

3.6. Доплата за работу в сельской местности в размере 25 процентов оклада производятся работающим в доме-интернате специалистам.

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

В этих случаях работникам в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации производится доплата к окладу (должностному окладу) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Перечень должностей, по которым могут устанавливаться выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания и совмещение профессий, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника и их размеры приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

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

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а директор дома-интерната отменить поручение об ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три дня.

3.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются трудовым договором.

3.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. При этом не имеет значения режим рабочего времени, установленный работнику.

Размер повышения оплаты составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день может допускаться лишь того персонала, который необходим для функционирования дома-интерната и для выполнения неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ и оплачивается не менее чем в двойном размере.

Необходимость выполнения работы в нерабочие праздничные дни отдельного персонала дома-интерната должна быть связана с работой по скользящему графику или по производственной необходимости на основании изданного приказа директора дома-интерната в пределах утвержденных ассигнований на оплату труда.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Предоставление другого дня отдыха в зависимости от количества часов, отработанных работником в его выходной день, не ставится. День отдыха предоставляется на полный рабочий день за факт выхода на работу в выходной или праздничный день независимо от его продолжительности.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

не менее одинарного среднего дневного заработка месяца, в котором работник привлекался к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (с учетом всех установленных выплат) при работе полный день, если работа в выходные или нерабочие праздничные дни производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; и в размере не менее двойного среднего дневного заработка месяца, в котором работник привлекался к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (с учетом всех установленных выплат), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Период для расчета среднего дневного заработка – текущий месяц.

3.11.Работникам дома-интерната, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности.

Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Перечень должностей работников, по которым могут устанавливаться указанные доплаты, и размеры доплат определяются директором дома-интерната по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.12. Во всех случаях, когда в соответствии с указанным разделом Положения и действующим законодательством доплаты к окладам (должностным окладам) предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из должностного оклада без учета выплат стимулирующего характера.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Штатное расписание дома-интерната ежегодно утверждается директором дома-интерната.

4.2. Штатное расписание включает в себя все должности служащих и профессии рабочих, необходимые и достаточные для гарантированного выполнения функций дома-интерната, целей и задач, предусмотренных его Уставом.

Приложение 1
к Положению об условиях и
организации оплаты труда
работников ГБУ СО КК
"Надёжненский спец. ДИПИ"

УТВЕРЖДЕН
приказом ГБУ СО КК
"Надёжненский спец. ДИПИ"
от 11.04.2020 г. № 121

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания Краснодарского края
"Надёжненский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов",
по которым могут устанавливаться выплаты компенсационного характера
за расширение зоны обслуживания и совмещение профессий,
за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника и их размеры

№ п/п	Основная должность	Должность, по которой допускается установление совмещения	Максимальный размер доплаты, %	Должность, по которой допускается установление расширения зоны обслуживания или увеличение объема работы	Максимальный размер доплаты, %	Должность, по которой допускается установление исполнения обязанностей временно отсутствующего работника	Максимальный размер доплаты, %
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Администратор	-	-	-	-	Специалист по пожарной безопасности	250
2.	Водитель автомобиля	-	-	Водитель автомобиля	250	-	-
3.	Врач-терапевт	-	-	-	-	-	-

1	2	3	4	5	6	7	8
4.	Уборщик территорий	Санитарка-уборщица, санитарка-ваннщица (при наличии соответствующего образования), машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), уборщик служебных помещений	250	-	-	Санитарка-уборщица, санитарка-ваннщица (при наличии соответствующего образования), машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), уборщик служебных помещений	250
5.	Документовед	Администратор, специалист по кадрам, заведующий складом	250	-	-	Администратор, специалист по кадрам, заведующий складом	250
6.	Директор	-	-	--	-	-	-
7.	Заведующий складом	Сестра-хозяйка	250	-	-	Сестра-хозяйка	250
8.	Заместитель директора по пожарной безопасности	Специалист по пожарной безопасности	250	-	-	Директор, специалист по пожарной безопасности	250
9.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	Санитарка-ваннщица (при наличии соответствующего образования), уборщик территорий, уборщик служебных помещений	250	-	-	Санитарка-ваннщица (при наличии соответствующего образования), уборщик территорий, уборщик служебных помещений	250
10.	Машинист (кочегар) котельной (на угле и сланце), в том числе занятый на удалении золы	-	-	Машинист (кочегар) котельной (на угле и сланце), в том числе занятый на удалении золы	250	-	-
11.	Медицинская сестра палатная	Старшая медицинская сестра (при наличии соответствующего образования	250	Медицинская сестра палатная	250	Старшая медицинская сестра (при наличии соответствующего образования	250

1	2	3	4	5	6	7	8
12.	Начальник хозяйственного отдела	Юрисконсульт	250	-	-	Юрисконсульт	250
13.	Парикмахер	-	-	-	-	-	-
14.	Психолог	Администратор	250	-	-	Администратор	250
15.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Уборщик служебных помещений	250	-	-	Уборщик служебных помещений	250
16.	Санитарка палатная	-	-	Санитарка палатная	250	Уборщик территорий, санитарка–ваннщица, санитарка уборщица, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	250
17.	Санитарка-ваннщица	Санитарка–уборщица, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), уборщик территорий	250	-	-	Санитарка–уборщица, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), уборщик территорий	250
18.	Санитарка-уборщица	Уборщик территорий, санитарка–ваннщица, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	250	-	-	Уборщик территорий, санитарка–ваннщица, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	250
19.	Сестра-хозяйка	-	-	-	-	-	-
20.	Специалист по кадрам	Документовед	250	-	-	Документовед	250
21.	Специалист по пожарной безопасности	-	-	-	-	-	-

1	2	3	4	5	6	7	8
22.	Старшая медицинская сестра	Медицинская сестра всех наименований (при наличии соответствующего сертификата)	250	Медицинская сестра всех наименований (при наличии соответствующего сертификата)	250	Медицинская сестра всех наименований (при наличии соответствующего сертификата)	250
23.	Техник	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	250	-	-	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	250
24.	Уборщик служебных помещений	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик территорий	250	-	-	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик территорий	250
25.	Юрисконсульт	Начальник хозяйственного отдела	250	-	-	Начальник хозяйственного отдела	250

Специалист по кадрам Е.И. Мурадова

Приложение 6
к коллективному договору
на 2023-2026 годы

Мнение представительного органа
работников в письменной форме
рассмотрено
(протокол от 7 апреля 2023 г. № 32)

УТВЕРЖДЕНО
приказом ГБУ СО КК
"Надёжненский спец. ДИПИ"
от 7 апреля 2023 г. № 30

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Надежненский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Надежненский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» и от 27 ноября 2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Краснодарского края», приказом министерства социального развития и семейной политики Краснодарского края от 25 марта 2013 г. № 450 «Об утверждении Положения о материальном стимулировании директоров государственных учреждений, подведомственных министерству социального развития и семейной политики Краснодарского края» и другими законодательными и нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение распространяется на работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Надежненский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее – учреждение), а также лиц, временно исполняющих обязанности работника учреждения в связи с отсутствием основного работника по уважительной причине более одного месяца (болезнь, декретный отпуск, увольнение) и предусматривает дифференцированный подход к установлению надбавок стимулирующего характера и премированию в зависимости от личного вклада работника в улучшение показателей деятельности учреждения.

Премирование, оказание единовременной или единовременной дополнительной материальной помощи, единовременного денежного поощрения и установление выплат стимулирующего характера является правом директора учреждения.

2. Премирование

2.1. По настоящему положению премирование работников учреждения производится:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

за образцовое качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор учреждения.

Премирование работников учреждения производится по решению директора учреждения на основании приказа по учреждению, согласованное с Профсоюзным комитетом, в пределах предоставленных субсидий по фонду оплаты труда за фактически отработанное время:

руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно - по решению директора;

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

Работникам, которым установлена пятидневная рабочая неделя, в расчет премии не включаются нерабочие оплачиваемые дни, устанавливаемые Указами Президента Российской Федерации.

При рассмотрении материалов для премирования директору, руководителям структурных подразделений предоставляется право вносить предложения по увеличению, снижению размера или неначислению премии за тот период, по итогам которого производится премирование. Предложения вносятся в письменном виде с учетом достижений, недостатков или нарушений, допущенных в работе.

2.2.Премирование по итогам работы производится с учетом выполняемой работы, порядка учета и нормирования результатов работы, в пределах предоставленных субсидий по фонду оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере (рублях).

При определении размера премии по итогам работы учитываются следующие показатели эффективности в соответствии с приложением 1 к Положению. Если количество баллов соотносится с выполнением всех целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения (100 баллов), то и размер премии работника за отчетный период увеличивается на 100% от оклада.

Премирование не начисляется при:

временной нетрудоспособности;

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

ухудшении качества оказываемых услуг;

нарушении санитарно-эпидемиологического режима;

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

работникам, принятым без испытательного срока, проработавшим менее одного месяца;

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

нарушении трудовой или производственной дисциплины;

при наложении дисциплинарного взыскания, хищении и другим причинам, по которым работник учреждения виновен в совершении неправомерных действий.

Премия не начисляется или уменьшается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

2.3. Премия за образцовое качество выполняемых работ – начисляется работникам учреждения единовременно в размере двух окладов в абсолютном размере (рублях) при:

присвоении почетных званий, награждении знаками отличия, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетными грамотами Министерства труда и социального развития Российской Федерации и администрации Краснодарского края;

награждении нагрудными знаками «Отличник здравоохранения» и «Отличник социально - трудовой сферы» и другими.

2.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ начисляется работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии может начисляться как в абсолютном значении (рублях) так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ (оперативность, качественный результат труда, проведение мероприятий и другое) не ограничена.

2.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3. Единовременная материальная помощь и единовременное денежное поощрение

3.1. Директор учреждения в пределах предоставленной субсидии по фонду оплаты труда и за счет экономии по фонду оплаты труда учреждения имеет право выплачивать работникам учреждения единовременную материальную помощь и единовременное денежное поощрение. Указанные выплаты производятся на основании приказа директора учреждения.

3.2. Единовременная материальная помощь может оказываться в связи со следующими событиями в жизни работника учреждения:

рождением ребенка (в течение года после рождения ребенка, в период нахождения в отпуске по беременности и родам);

первым бракосочетанием (в течение 6 месяцев с момента бракосочетания);

тяжелой болезнью, более одного месяца, подтвержденной непрерывным больничным листом (по одному случаю болезни);

несчастным случаем, его смертью, смертью его родителей, детей, супруга.

Основанием для оказания единовременной материальной помощи является заявление работника или его близких родственников (родители, дети, супруг(а)) с приложением подтверждающих документов.

Размер материальной помощи работникам учреждения устанавливается как в процентах к окладу, так и в абсолютном значении (в рублях), но не более двух должностных окладов по занимаемой должности.

Размер начисления определяется в каждом случае в зависимости от имеющихся средств в учреждении, предусмотренных по фонду оплаты труда.

3.3. Единовременное денежное поощрение выплачивается к юбилейной дате (50, 60 и далее каждые 5 лет), при уходе на пенсию, к профессиональному празднику – ко Дню социального работника, по результатам внедрения рационализаторских предложений.

Единовременное денежное поощрение к профессиональному празднику начисляется с учетом личного вклада каждого работника в деятельность учреждения, но не более одного оклада.

Основанием для начисления единовременного денежного поощрения – ходатайство председателя первичной профсоюзной организации, согласованное с директором учреждения.

Размер единовременного денежного поощрения начисляется как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, в размере не более одного оклада работника по занимаемой должности.

3.4. Кроме случаев, перечисленных в пункте 3.2. по решению директора учреждения при наличии экономии по фонду оплаты труда сотруднику учреждения может быть выплачена единовременная дополнительная материальная помощь.

3.5. Единовременная материальная помощь, единовременное денежное поощрение, предусмотренные пунктами 3.2, 3.3 не выплачиваются работникам учреждения:

проработавшим менее шести месяцев;

находящимся в отпусках, связанных с рождением ребенка.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера в соответствии с уставными задачами учреждения относятся:

надбавка за продолжительность стажа непрерывной работы;

надбавка за качество выполняемых работ,

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев (определения качественных и количественных показателей), позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора учреждения в пределах предоставленных субсидий по фонду оплаты труда работников учреждения:

руководителям структурных подразделений учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным директору учреждения непосредственно - по решению директора;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу за продолжительность непрерывной работы устанавливается:

В размере 0,3 оклада за первые три года и по 0,15 за каждые последующие 2 года непрерывной работы, но не выше 0,6 оклада врачам и среднему медицинскому персоналу учреждения.

В размере 0,2 оклада за первые три года и по 0,1 за каждые последующие 2 года непрерывной работы, но не выше 0,3 оклада всем работникам учреждения, кроме врачей и среднего медицинского персонала.

Применение повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы за непрерывный стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент за продолжительность непрерывной работы (надбавка) начисляется по основной должности исходя из оклада без учета повышающих коэффициентов за работу в опасных для здоровья и вредных условиях труда, других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Право на получение надбавки наступает с момента (дня) исполнения трехлетнего, пятилетнего, семилетнего стажа непрерывной работы, и на основании приказа директора учреждения надбавка начисляется ежемесячно в размере, указанном во втором и третьем абзаце настоящего подпункта.

Положение о порядке исчисления стажа за продолжительность непрерывной работы в учреждении приведено в приложении 2 к настоящему Положению.

Надбавка начисляется также работникам учреждения, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.3. Стимулирующие надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются на определенный срок, но не более календарного года, приказом по учреждению по согласованию с председателем ППО на основании представления руководителя структурного подразделения; специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно – по представлению директора.

Размер надбавки за качество выполняемых работ устанавливается как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере (рублях).

Уровень оценки стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ приведен в приложении 3 к Положению.

Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе.

4.4. Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на определенный срок, но не более календарного года, приказом по учреждению по согласованию с председателем Профсоюза на основании представления руководителя структурного подразделения; специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно – по представлению директора.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу). Максимальным размером надбавка не ограничена.

Уровень оценки стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы приведен в приложении 5 к Положению.

Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании срочных работ.

4.5. Надбавка за классность водителям устанавливается:

в размере 0,1 оклада водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов (кроме водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим) 2 класса;

в размере 0,25 оклада водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов (кроме водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим) 1 класса.

Определение классности водителей осуществляется на условиях:

для водителя автомобиля 3 класса – управление одиночными легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к одной из категорий транспортных средств «В» или «С», или управление только автобусами, отнесенными к категории транспортных средств «Д»;

для водителя автомобиля 2 класса – управление легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенных к категориям транспортных средств «В», «С» и «Е», или управление автобусами, отнесенными к категории транспортных средств «Д» или «Д» и «Е»;

для водителя автомобиля 1 класса – управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С», «Д» и «Е».

Водителям может быть присвоена:

квалификация 1 класса – при стаже работы непрерывной работы не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2 класса данном учреждении;

квалификация 2 класса – при стаже непрерывной работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3 класса в данном учреждении.

5. Повышающие коэффициенты к окладам

5.1. Настоящим Положением учреждения предусматривается установление повышающих коэффициентов к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание.

5.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается в пределах предоставленных субсидий по фонду оплаты труда всем работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ. Размеры данного повышающего коэффициента по квалификационным уровням ПКГ устанавливаются исходя из качественного исполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладам.

5.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, инициативы и творческого подхода к работе обеспечивающего улучшение социального обслуживания граждан, улучшение производственных показателей и других факторов, согласно приложению 4 к настоящему Положению. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу – до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладам.

5.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, утверждается приказом директором учреждения, согласно приложению 6 к настоящему Положению.

Размер повышающего коэффициента к окладу – до 0,2.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.5. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры повышающего коэффициента к окладу по должностям, предусматривающим категорирование:

имеющим производное должностное наименование «ведущий» - 0,20;

при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;

при наличии первой квалификационной категории – 0,10;

при наличии второй квалификационной категории – 0,05.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за ученую степень, наличие почетного звания:

доктора наук – 0,2;

кандидата наук – 0,1;

за наличие почетного звания – 0,1.

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Применение повышающего коэффициента начинается с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов (присвоения категории, ученой степени, класса и т.д.).

5.6. Пункты 5.2 – 5.5 также распространяются на должности специалистов, служащих, не включенные в единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, и профессии рабочих, не включенные единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Министерства труда Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

5.7. Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания суммируются по каждому из оснований.

Повышающие коэффициенты к окладу за почетное звание применяются только по основной работе.

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

5.8. Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию учитываются при работе медицинских и фармацевтических работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория (Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 г. N 642).

Размеры надбавок к должностному окладу за наличие квалификационной категории:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,20;

при наличии первой квалификационной категории – 0,15;

при наличии второй квалификационной категории – 0,10.

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

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

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

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

6. Выплаты стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности

6.1. Работникам учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности в пределах утвержденных средств по фонду оплаты труда, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера: за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, персональный повышающий коэффициент, а также премирование, единовременная материальная помощь, единовременное денежное поощрение и единовременная дополнительная материальная помощь.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок с учетом критериев (качественных и количественных показателей) позволяющих оценить качество его работы:

6.2.1. Должности руководителей:

знание законодательства, объем информации, которой владеет работник для исполнения своих должностных обязанностей, сложность выполняемых трудовых функций — до 300%;

способность к творчеству, внесение предложений по улучшению и

оптимизации работы — до 300%;

профессионализм, оперативность, тщательность и точность в выполнении работы — до 300%;

способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве — до 300 %.

6.2.2. Должности специалистов:

активное внедрение и практическое использование программных комплексов и программных средств – 300%

организация и осуществление реабилитационного процесса с соблюдением прав и законных интересов обслуживаемых — до 300%;

принятие новых нестандартных решений по улучшению условий пребывания и социальной реабилитации — до 300%;

отсутствие жалоб обслуживаемых — до 300%;

способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве — до 300 %.

6.2.3. Должности медицинского персонала:

обеспечение стабильного уровня медицинского обслуживания в соответствии с законодательством Российской Федерации о социальном и медицинском обслуживании — до 300 %;

отсутствие жалоб обслуживаемых — до 300%;

отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств — до 300%.

6.2.4. Профессии рабочих:

соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, требований охраны труда, правил противопожарной безопасности — до 300%;

способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве — до 300%.

Размер надбавки за качество выполняемых работ устанавливается как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере (рублях).

6.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность и повышенное качество работ, знание и применение средств оргтехники и другие).

Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более одного календарного года, и при ее установлении учитываются следующие критерии:

6.3.1. Должности руководителей:

достаточно высокая интенсивность труда, характеризующая степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени — до 300%;

многообразие трудовых операций, выполняемых в процессе трудовой деятельности — до 300%;

компетентность и оперативность работника в принятии соответствующего решения — до 300%;

напряженность труда, характеризуемая выполнением большего объема работ за относительно меньший временной интервал — до 300%;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения — до 300%;

выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ — до 300%;

исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – до 300%.

6.3.2. Должности специалистов:

высокая интенсивность труда, характеризующая степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени — до 300%

напряженность труда, характеризуемая выполнением большего объема работ за относительно меньший временной интервал — до 300%;

результативность труда, характеризующаяся достижением (превышением) установленных показателей — до 300%;

многообразие трудовых операций, выполняемых в процессе трудовой деятельности — до 300%;

компетентность и оперативность работника в принятии соответствующего решения — до 300%;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (участие в краевых и зональных соревнованиях) — до 300%;

выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ — до 300%;

исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – до 300%.

6.3.3. Должности медицинских работников:

высокая интенсивность труда, характеризующая степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени — до 300%;

напряженность труда, характеризуемая выполнением большего объема работ за относительно меньший временной интервал — до 300%;

компетентность и оперативность работника в принятии соответствующего решения — до 300%;

выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ — до 300%;

исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – до 300%.

6.3.4. Профессии рабочих:

высокая интенсивность труда, характеризующая степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени — до 300%;

напряженность труда, характеризуемая выполнением большего объема работ за относительно меньший временной интервал — до 300%;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения

учреждения — до 300%;

выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ — до 300%;

исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – до 300%.

6.2.Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки за наличие образования:

среднего – 0,00;

начального профессионального – до 0,3;

среднего профессионального – от 0,5 до 1;

высшего – от 1 до 1,5.

С учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, инициативы и творческого подхода к работе обеспечивающего улучшение социального обслуживания граждан, улучшение производственных показателей и других факторов персональный повышающий коэффициент устанавливается за:

наличие собственной инициативы – до 0,2;

ответственность за результаты работы – до 0,8;

сложность и важность выполняемой работы – до 0,5.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу – до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладам.

6.3. Стимулирующие выплаты работникам учреждения за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются, отменяются или уменьшаются приказом директора учреждения по согласованию с председателем Профсоюзного комитета, на основании предложений руководителей структурных подразделений:

при ухудшении показателей в работе;

по окончании срока выполнения особо важных или срочных работ;

при снижении нагрузки по выполняемому объему работ.

7. Премирование за счет средств от приносящей доход деятельности

7.1. По настоящему положению премирование работников учреждения производится:

по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

за образцовое качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор учреждения.

Премирование работников учреждения производится по решению директора учреждения на основании приказа по учреждению, согласованное с председателем Профсоюзного комитета, за счет средств от приносящей доход деятельности, в пределах утвержденных средств по фонду оплаты труда за фактически отработанное время:

начальнику хозяйственного отдела, заведующему складом, врачам, специалистам, подчиненным директору непосредственно – по решению директора;

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

При рассмотрении материалов для премирования директору предоставляется право вносить предложения по увеличению, снижению размера или полному лишению премии за тот период, по итогам которого производится премирование. Предложения вносятся в письменном виде с учетом достижений, недостатков или нарушений, допущенных в работе.

Премирование по итогам работы производится с учетом выполняемой работы, порядка учета и нормирования результатов работы, за счет средств от приносящей доход деятельности, в пределах утвержденных средств по фонду оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере (рублях). Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

7.2. Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы являются:

выполнение экономических и производственных показателей деятельности учреждения в целом;

экономия финансовых и материальных ресурсов учреждения;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

полное и своевременное освоение бюджетных средств;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ и мероприятий.

7.3. Размер премии может быть увеличен:

за внедрение в деятельность учреждения новых технологий по социальному обслуживанию;

за инициативный и творческий подход к работе, обеспечивающий улучшение производственных и финансовых показателей учреждения.

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

снижении экономических и производственных показателей деятельности учреждения в целом;

нарушении техники безопасности и пожарной безопасности;

наличии обоснованных устных или письменных жалоб;

за необеспеченность сохранности имущества и несоблюдении установленного порядка использования материальных ценностей и других материальных ресурсов;

за использование профессиональных знаний по занимаемой должности и отношений с клиентами в личных целях;

ложной информации по выполненному объему работ и его качеству.

7.5. Премирование не производится при:

временной нетрудоспособности;

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

ухудшении качества оказываемых услуг;

нарушении санитарно-эпидемиологического режима;

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

работникам, принятым без испытательного срока, проработавшим менее одного месяца;

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

нарушении трудовой или производственной дисциплины;

при наложении дисциплинарного взыскания, хищении и другим причинам, по которым работник учреждения виновен в совершении неправомерных действий.

Премия не выплачивается или уменьшается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

Премия за образцовое качество выполняемых работ – выплачивается работникам учреждения единовременно в размере двух окладов в абсолютном размере (рублях) при:

присвоении почетных званий, награждении знаками отличия, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетными грамотами Министерства труда и социального развития Российской Федерации и администрации Краснодарского края;

награждении нагрудными знаками «Отличник здравоохранения» и «Отличник социально — трудовой сферы» и другими.

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении (рублях) так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ (оперативность, качественный результат труда, проведение мероприятий и другое) не ограничена.

7.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

8. Единовременная материальная помощь и единовременное денежное поощрение

8.1. Директор учреждения имеет право выплачивать работникам учреждения единовременную материальную помощь и единовременное денежное поощрение, за счет средств от приносящей доход деятельности, в пределах утвержденных средств по фонду оплаты труда. Указанные выплаты производятся на основании приказа директора учреждения.

8.2. Единовременная материальная помощь может выплачиваться в связи со следующими событиями в жизни работника учреждения:

рождением ребенка (в период нахождения в отпуске по беременности и родам);

первым бракосочетанием (в течение 6 месяцев с момента бракосочетания);

тяжелой болезнью, более одного месяца, подтвержденной непрерывным больничным листом (по одному случаю болезни);

несчастным случаем, его смертью, смертью его родителей, детей, супруга.

Основанием для оказания единовременной материальной помощи является заявление работника или его близких родственников (родители, дети, супруг(а)) с приложением подтверждающих документов.

Размер выплаты материальной помощи работникам учреждения устанавливается как в процентах к окладу, так и в абсолютном значении (в рублях), но не более двух должностных окладов работника по занимаемой должности.

Размер выплаты определяется в каждом случае в зависимости от имеющихся внебюджетных средств в учреждении, предусмотренных по фонду оплаты труда.

8.3. Единовременное денежное поощрение выплачивается к юбилейной дате (50, 60 и далее каждые 5 лет), при уходе на пенсию, профессиональному празднику – ко Дню социального работника, по результатам внедрения рационализаторских предложений. Единовременное денежное поощрение к профессиональному празднику выплачивается с учетом личного вклада каждого работника в деятельность учреждения, но не более одного оклада.

Основанием для выплаты единовременного дополнительного денежного поощрения является ходатайство руководителя подразделения, согласованное с директором учреждения.

Размер единовременного денежного поощрения устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу и не может превышать оклада работника по занимаемой должности.

Размер выплаты определяется в каждом случае в зависимости от имеющихся внебюджетных средств в учреждении, предусмотренных по фонду оплаты труда.

8.4. Кроме случаев, перечисленных в пункте 8.2. по решению директора учреждения, за счет средств от приносящей доход деятельности, в пределах утвержденных средств по фонду оплаты труда, сотруднику учреждения может быть выплачена единовременная дополнительная материальная помощь.

8.5. Единовременная материальная помощь, единовременное денежное поощрение, предусмотренные пунктом 8.2. не выплачиваются работникам учреждения:

проработавшим менее шести месяцев;

находящимся в отпусках, связанных с рождением ребенка.

Приложение 1
к Положению о материальном стимулировании работников ГБУ СО КК «Надежненский спец. ДИПИ»

Мнение представительного органа работников в письменной форме рассмотрено
(протокол от 7 апреля 2023 г. № 32)

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СО КК
"Надёжненский спец. ДИПИ"
_____ В.В. Власюк
«07» апреля 2023г.

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей оценки эффективности деятельности работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Надежненский специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов» и критерии их оценки

N п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждений	Критерии оценки	Количество баллов
1	2	3	4
1. Общие критерии для работников учреждений (кроме санитарок)			
1.1	Соблюдение законодательства, регулирующего процесс предоставления социальных услуг	знание и эффективное практическое применение норм действующего федерального, краевого законодательства, ведомственных нормативных правовых документов; своевременное внесение предложений по актуализации нормативной базы, регулирующей процесс предоставления социальных услуг; отсутствие (наличие) замечаний по соблюдению порядка предоставления социальных услуг	10
1.2	Использование новых эффективных технологий в процессе обслуживания граждан	достижение позитивных результатов работы в условиях реализации инновационных эффективных авторских, модифицированных программ, технологий по социальному обслуживанию населения, разработанных и внедренных в работу учреждения	10
1.3	Соблюдение трудовой дис-	своевременное и качественное выполне-	10

	циплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	ние трудовых действий за определенный период времени по оказанию социальных услуг в сфере социального обслуживания в учреждении, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями в отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	
1.4	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации, в соответствии с требованиями профессиональных стандартов	5
1.5	Участие в методической работе и инновационной деятельности	наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений и т.п. Зафиксированная положительная динамика в удовлетворительном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий социальной работы	10 5
1.6	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	динамика системного участия работников учреждений в указанных мероприятиях либо единичные случаи участия со значительными результатами более широкого масштаба	10
1.7	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых социальных услуг	наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц; наличие (отсутствие) жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	5 (-5)
1.8	Соблюдение требований профессиональной этики	знание и соблюдение требований профессиональной этики, в т.ч.: соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей; учет культурных особенностей, вероисповедания; защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивиду-	10

		альных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	
2. Основные показатели			
Заместитель директора			
2.1	Обеспечение безопасной и бесперебойной работы систем жизнеобеспечения	соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил. Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации и "тревожной кнопки", отсутствие зарегистрированных случаев травматизма работников учреждения за отчетный период, своевременная подготовка к отопительному сезону	10 (-5)
2.2	Отсутствие (наличие) актов, протоколов об административном правонарушении в части охраны жизни и здоровья граждан, проживающих в учреждении	отсутствие (наличие) актов, протоколов об административном правонарушении в части охраны жизни и здоровья граждан, проживающих в учреждении	7 (-3)
2.3	Отсутствие (наличие) чрезвычайных ситуаций в учреждении	отсутствие (наличие) чрезвычайных ситуаций в учреждении	8 (-4)
Врач-терапевт			
2.4	Полнота, своевременность и качество оформления врачебной документации	правильность на полноту, своевременность и качество оформления врачебной документации	7
2.5	Оказание квалифицированной медицинской помощи с использованием современных методов лечения	положительная (отрицательная) динамика в обеспечении здоровья проживающих граждан в учреждении	10 (-5)
2.6	Соблюдение санитарно-эпидемиологического законодательства в части профилактики инфекционных заболеваний в стационарных учреждениях	отсутствие случаев массовой заболеваемости вследствие надлежащей организации профилактической работы среди граждан, проживающих в стационарных учреждениях, должного выполнения обязанностей по недопущению распространения заболеваемости	8 (-4)
Медицинская сестра палатная			
2.10	Осуществление контроля за выполнением должностных обязанностей младшего медперсонала	отсутствие (наличие) замечаний по выполнению должностных обязанностей младшего медперсонала	10
2.11	Полнота, своевременность и	правильность на полноту, своевремен-	8

	качество оформления медицинской документации	ность и качество оформления медицинской документации	
2.12	Качество выполнения процедур, связанных с сохранением здоровья	отсутствие (наличие) осложнений в результате проведения процедур, связанных с сохранением здоровья	7 (-3)
Санитарки			
2.18	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	своевременное и качественное выполнение заданий и иных поручений в соответствии с должностными обязанностями отсутствии официально зафиксированных замечаний и т.п.	10
2.19	Соблюдение требований профессиональной этики	знание и соблюдение требований профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей; учет культурных особенностей, вероисповедания; защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	10
2.20	Качество обеспечения ухода в части оказания санитарно-гигиенических услуг с учетом состояния здоровья	отсутствие (наличие) замечаний при обеспечении ухода в части оказания санитарно-гигиенических услуг с учетом состояния здоровья	10
2.21	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых социальных услуг	наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц, отсутствие при проведении контроля за качеством оказанных услуг от получателей социальных услуг; наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	10 (-5)
2.22	Обеспечение сохранности имущества учреждения и проживающих в нем граждан	обеспечение сохранности имущества учреждения и проживающих в нем граждан	10

2.23	Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности	соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности	10
2.24	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных технологий по социальному обслуживанию населения, внедренных в работу учреждения	10
2.25	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	10
2.26	Повышение уровня профессиональных знаний путем самообразования	достижение результатов в качестве обслуживания граждан	10
2.27	Осуществление контроля за соблюдением проживающими гражданами правил внутреннего распорядка учреждения	отсутствие (наличие) нарушений проживающими гражданами правил внутреннего распорядка учреждения	10 (-5)

По итогам анализа баллы суммируются
и работники интерната премируются в следующих размерах:

до 30 баллов – 0 % премии 35 - 40 баллов – 40 % премии	75 - 80 баллов – 80 % премии 85 - 90 баллов – 90% премии
45 - 50 баллов – 50 % премии	95 баллов – 95% премии
55 - 60 баллов – 60 % премии 65 - 70 баллов – 70 % премии	100 баллов – 100 % премии

Приложение 2
к Положению
о материальном стимулировании
работников ГБУ СО КК
«Надежненский спец. ДИПИ»

Мнение представительного органа
работников в письменной форме
рассмотрено
(протокол от 7 апреля 2023 г. № 32)

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СО КК
"Надёжненский спец. ДИПИ"
_____ В.В. Власюк
«07» апреля 2023 г.

ПОРЯДОК
исчисления стажа непрерывной работы,
дающего право на установление
повышающих коэффициентов
за продолжительность непрерывной работы
в ГБУ СО КК «Надежненский спец. ДИПИ»

1. В стаж работы засчитывается:

1.1. Работникам, повышающий коэффициент к окладу которых устанавливается во втором абзаце пункта 4.2 настоящего Положения:

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

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

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

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

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования и научных организаций клинического профиля, на условиях, предусмотренных Постановлением Совета Министров — Правительства Российской Федерации от 8 октября 1993 г. № 1002 «О некоторых вопросах оплаты труда работников здравоохранения»;

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

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

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

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

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

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

1.2. Работникам стационарных учреждений социального обслуживания, повышающий коэффициент к окладу которых устанавливается в во втором абзаце пункта 4.2 настоящего Положения, засчитывается стаж работы в ведомственных (колхозных и других) домах-интернатах.

1.3. Работникам, повышающий коэффициент к окладу которых устанавливается во втором абзаце пункта 4.2 настоящего Положения при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

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

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

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

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

1.4. Работникам, повышающий коэффициент к окладу которых устанавливается во втором абзаце пункта 4.2 настоящего Положения без каких-либо условий и ограничений:

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

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

2.1. Не позднее одного месяца:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

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

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных во втором абзаце пункта 4.2 настоящего Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения из органов управления здравоохранением, социальной защиты населения, органов Госсанэпиднадзора, федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профи-

лакториев, которое непосредственно следовало за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

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

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

2.2. Не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и с должностей, указанных во втором абзаце пункта 4.2 настоящего Положения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных во втором абзаце пункта 4.2 настоящего Положения.

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

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

2.3. Не позднее трех месяцев:

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

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

со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ФТС России, не считая времени переезда.

2.4. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

2.5. Не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени проезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных во втором абзаце пункта 4.2 настоящего Положения.

2.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях, перечисленных во втором абзаце пункта 4.2 настоящего Положения:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

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

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

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения здравоохранения или социальной защиты населения (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных во втором абзаце пункта 4.2 настоящего Положения, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения.

2.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

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

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

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

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

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

Приложение 3
к Положению
о материальном стимулировании
работников ГБУ СО КК
«Надежненский спец. ДИПИ»

Мнение представительного органа
работников в письменной форме
рассмотрено
(протокол от 7 апреля 2023 г. № 32)

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СО КК
"Надёжненский спец. ДИПИ"
_____ В.В. Власюк
«07» апреля 2023 г.

КРИТЕРИИ
оценки при установлении стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ

№ п/п	Должность	Критерии оценки	Размер %
1.	Заместитель директора по пожарной безопасности	обеспечение стабильного уровня качества услуг (осуществление социальной защиты проживающих в учреждении); оперативность и своевременность исполнения поручений; своевременное и качественное предоставление отчётов и информаций; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; качественное обучение сотрудников учреждения по соблюдению требований противопожарной безопасности, гражданской обороны, действий при ЧС природного и техногенного характера, террористических актах; соблюдение установленных сроков предоставления отчетности; оперативное внесение предложений, направленных на улучшение антитеррористической защищенности учреждения; инициативный и творческий подход к работе, направленной на улучшение производственных показателей и повышении качества предоставляемых услуг; качественное и оперативное выполнение разовых поручений.	до 100
2.	Начальник хозяйственного отдела	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; качественное ведение делопроизводства; качественная подготовка и досрочная сдача отчетности; оперативность и своевременность исполнения поручений; соблюдение норм расходов товарно-материальных цен-	до 100

		ностей; обеспечение надлежащего санитарно-гигиенического состояния бытовых помещений и территорий; выполнение экономических и производственных показателей деятельности учреждения в целом; экономия финансовых и материальных ресурсов учреждения; сохранность и бережное отношение к государственному имуществу; инициативный и творческий подход к работе, направленной на улучшение производственных показателей и повышении качества предоставляемых услуг; качественное и оперативное выполнение разовых поручений.	
3.	Заведующий складом	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; соблюдение норм расходов товарно-материальных ценностей; обеспечение надлежащего санитарно-гигиенического состояния закрепленных бытовых помещений; экономия финансовых и материальных ресурсов учреждения; сохранность и бережное отношение к государственному имуществу; качественное и оперативное выполнение разовых поручений.	до 100
4.	Администратор	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; качественное ведение делопроизводства; оперативность и своевременность исполнения поручений; своевременное и оперативное предоставление грамотно оформленных документов по планированию и отчетности; оперативное внесение предложений, направленных на улучшение антитеррористической защищенности учреждения; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, качественное исполнение обязанностей временно отсутствующего основного работника (по должностям специалистов учреждения); инициативный и творческий подход к работе, направленной на улучшение производственных показателей и повышении качества предоставляемых услуг; качественное и оперативное выполнение разовых поручений.	до 100
5.	Техник	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; качественное ведение делопроизводства; оперативность и своевременность исполнения поруче-	до 100

		ний; своевременное и оперативное предоставление грамотно оформленных документов по планированию и отчетности; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, качественное исполнение обязанностей временно отсутствующего основного работника (по должностям специалистов учреждения); качественное и оперативное выполнение разовых поручений.	
6.	Специалист по кадрам	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; качественное ведение делопроизводства; оперативность и своевременность исполнения поручений; своевременное и оперативное предоставление грамотно оформленных документов по планированию и отчетности; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, качественное исполнение обязанностей временно отсутствующего основного работника (по должностям специалистов учреждения); инициативный и творческий подход к работе, направленной на улучшение производственных показателей и повышении качества предоставляемых услуг; качественное и оперативное выполнение разовых поручений.	до 100
7.	Документовед	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; качественное ведение делопроизводства; оперативность и своевременность исполнения поручений; своевременное и оперативное предоставление грамотно оформленных документов по планированию и отчетности; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, качественное исполнение обязанностей временно отсутствующего основного работника (по должностям специалистов учреждения); инициативный и творческий подход к работе, направленной на улучшение производственных показателей и повышении качества предоставляемых услуг; качественное и оперативное выполнение разовых поручений.	до 100
8.	Психолог	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; качественное ведение делопроизводства; оперативность и своевременность исполнения поручений; своевременное и оперативное предоставление грамотно оформленных документов по планированию и отчетности; оказание качественной психологической помощи клиен-	до 100

		там; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, качественное исполнение обязанностей временно отсутствующего основного работника (по должностям специалистов учреждения); инициативный и творческий подход к работе, направленной на улучшение производственных показателей и повышении качества предоставляемых услуг; качественное и оперативное выполнение разовых поручений.	
9.	Специалист по пожарной безопасности	обеспечение стабильного уровня качества услуг (осуществление социальной защиты проживающих в учреждении; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; инициативный и творческий подход к работе, направленной на улучшение производственных показателей и повышении качества предоставляемых услуг; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; качественное соблюдение требований противопожарной безопасности, гражданской обороны, действий при ЧС природного и техногенного характера, террористических актах; отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг (проживающих граждан); качественное и оперативное выполнение разовых поручений.	до 100
10.	Юрисконсульт	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; инициативный и творческий подход к работе, направленной на улучшение производственных показателей и повышение качества предоставляемых услуг; качественное информирование работников учреждения о действующем законодательстве, а также организацию работы по изучению должностными лицами учреждения нормативных правовых актов, относящихся к их деятельности; качественное оказание юридической помощи работникам по правовым вопросам; качественную подготовку и заключение договоров; качественное и оперативное выполнение разовых поручений.	до 100
11.	Врач-терапевт	обеспечение стабильного уровня качества услуг (осуществление социальной защиты проживающих в учреждении, осуществление мероприятий по медико-социальной реабилитации престарелых и инвалидов, организация ухода и надзора за проживающими); качественная подготовка и проведение мероприятий,	до 100

		связанных с уставной деятельностью учреждения; осуществление контроля выполнения назначенных медицинских процедур; качественное ведение медицинской документации, своевременная сдача отчетности; обеспечение соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в учреждении; обеспечение своевременного прохождения медицинского осмотра проживающих граждан; внедрение новых форм и методов работы по социально, психологической и медицинской реабилитации проживающих граждан; санитарно-просветительская работа среди проживающих граждан, пропаганда здорового образа жизни; разрешения нестандартных ситуаций при выполнении должностных обязанностей; качественное и оперативное выполнение разовых поручений.	
12.	Старшая медицинская сестра	обеспечение стабильного уровня качества услуг (осуществление социальной защиты проживающих в учреждении, осуществление мероприятий по медико-социальной реабилитации престарелых и инвалидов, организация ухода и надзора за проживающими); качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; осуществление контроля выполнения назначенных медицинских процедур; качественное ведение медицинской документации, своевременная сдача отчетности; обеспечение соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в учреждении; обеспечение своевременного прохождения медицинского осмотра проживающих граждан; внедрение новых форм и методов работы по социально, психологической и медицинской реабилитации проживающих граждан; санитарно-просветительская работа среди проживающих граждан, пропаганда здорового образа жизни; разрешения нестандартных ситуаций при выполнении должностных обязанностей; качественное и оперативное выполнение разовых поручений.	до 100
13.	Медицинская сестра палатная, медицинский брат палатный	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; качественное оказание социально-медицинских услуг; осуществление контроля выполнения назначенных медицинских процедур; качественное ведение медицинской документации; качественное обеспечение соблюдения санитарно-эпидемиологического режима в учреждении;	до 100

		оперативное решение вопросов по предотвращению пожароопасности объектов учреждения; качественное и оперативное выполнение разовых поручений.	
14.	Сестра-хозяйка	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; обеспечение стабильного уровня качества услуг (соблюдения стандартов)при выполнении работ (оказании услуг); качественное обеспечение надлежащего санитарно-гигиенического состояния закрепленных бытовых помещений и территорий; отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима; оперативное решение вопросов по предотвращению пожароопасности объектов учреждения; качественное и оперативное выполнение разовых поручений.	до 100
15.	Санитарка палатная, санитарка - ваннщица, санитарка-уборщица	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; обеспечение стабильного уровня качества услуг (соблюдения стандартов) при выполнении работ (оказании услуг); качественное обеспечение надлежащего санитарно-гигиенического состояния закрепленных бытовых помещений; отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима; оперативное решение вопросов по предотвращению пожароопасности объектов учреждения; качественное обеспечение соблюдения санитарно-эпидемиологического режима в учреждении; качественное и оперативное выполнение разовых поручений.	до 100
16.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; обеспечение стабильного уровня качества услуг (соблюдения стандартов) при выполнении работ (оказании услуг); качественное проведение текущего ремонта с выполнением всех видов ремонтно-строительных работ; сохранность и бережное отношение к государственному имуществу; оперативное решение вопросов по предотвращению пожароопасности объектов учреждения; выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей; качественное и оперативное выполнение разовых поручений.	до 100

17.	Водитель автомобиля	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; обеспечение стабильного уровня качества услуг (соблюдения стандартов) при выполнении работ (оказании услуг); обеспечение безотказной, бесперебойной и безаварийной работы автотранспорта; сохранность и бережное отношение к государственному имуществу; выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей; качественное и оперативное выполнение разовых поручений.	до 100
18.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), парикмахер	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; обеспечение стабильного уровня качества услуг (соблюдения стандартов) при выполнении работ (оказании услуг); сохранность и бережное отношение к государственному имуществу; отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима; оперативное решение вопросов по предотвращению пожароопасности объектов учреждения; качественное и оперативное выполнение разовых поручений.	до 100
19.	Машинист (кочегар) котельной (на угле и сланце), в том числе занятый на удалении золы	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; качественное обеспечение, исправное состояние, безаварийную и надежную работу обслуживаемых систем отопления, правильную их эксплуатацию, своевременный качественный ремонт; сохранность и бережное отношение к государственному имуществу; качественное и оперативное выполнение разовых поручений.	до 100
20.	Уборщик служебных помещений	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; качественное обеспечение надлежащего санитарно-гигиенического состояния закрепленных бытовых помещений и территорий; оперативное решение вопросов по предотвращению пожароопасности объектов учреждения; качественное и оперативное выполнение разовых поручений.	до 100
21.	Уборщик территорий	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;	до 100

		качественное обеспечение надлежащего санитарно-гигиенического состояния закрепленной территории; отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима; оперативное решение вопросов по предотвращению пожароопасности объектов учреждения; качественное и оперативное выполнение разовых поручений.	
22.	Программист	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; качественное ведение делопроизводства; оперативность и своевременность исполнения поручений; своевременное и оперативное предоставление грамотно оформленных документов по планированию и отчетности; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, качественное исполнение обязанностей временно отсутствующего основного работника (по должностям специалистов учреждения); инициативный и творческий подход к работе, направленной на улучшение производственных показателей и повышении качества предоставляемых услуг; качественное и оперативное выполнение разовых поручений.	до 100

Приложение 4
к Положению
о материальном стимулировании
работников ГБУ СО КК
«Надежненский спец. ДИПИ»

Мнение представительного органа
работников в письменной форме
рассмотрено
(протокол от 7 апреля 2023 г. № 32)

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СО КК
"Надёжненский спец. ДИПИ"
_____ В.В. Власюк
«07» апреля 2023 г.

РАЗМЕРЫ
персонального повышающего
коэффициента к окладу работникам
ГБУ СО КК «Надежненский спец. ДИПИ»

1. Уровень профессиональной подготовки, наличие образования:

Среднее	Начальное-профессиональное	Средне-профессиональное	Высшее
0,00	до 0,3	от 0,5 до 1	от 1 до 1,5

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

Наличие собственной инициативы	Ответственность за результаты работы	Сложность и важность выполняемой работы
до 0,2	до 0,8	до 0,5

Приложение 5
к Положению
о материальном стимулировании
работников ГБУ СО КК
«Надежненский спец. ДИПИ»

Мнение представительного органа
работников в письменной форме
рассмотрено
(протокол от 7 апреля 2023 г. № 32)

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СО КК
"Надёжненский спец. ДИПИ"
_____ В.В. Власюк
«07» апреля 2023 г.

КРИТЕРИИ
оценки при установлении стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Наименование должности	Критерии оценки труда работников	Размер над-бавки, %
1.	Заместитель директора по пожарной безопасности	отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном правонарушении и др. в части обеспечения пожарной безопасности учреждения; участие в работе постоянно действующих комиссий, советов учреждения; внесение предложений по совершенствованию основной и финансово-хозяйственной деятельности учреждения; выполнение срочной и незапланированной работы в учреждении; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения; профессиональная компетентность.	до 300
2.	Специалист по пожарной безопасности	отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном правонарушении и др. в части обеспечения пожарной безопасности учреждения; участие в работе постоянно действующих комиссий, советов учреждения; внесение предложений по совершенствованию основной и финансово-хозяйственной деятельности учреждения; выполнение срочной и незапланированной работы в учреждении; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения;	до 300

		профессиональная компетентность.	
3.	Администратор	проведение мероприятий по повышению адаптации обслуживаемых к условиям проживания в учреждении; участие в работе постоянно действующих комиссий, советов учреждения; внесение предложений по совершенствованию основной и финансово-хозяйственной деятельности учреждения; выполнение срочной и незапланированной работы в учреждении; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения; профессиональная компетентность.	до 300
4.	Документовед	проведение мероприятий по повышению адаптации обслуживаемых к условиям проживания в учреждении; участие в работе постоянно действующих комиссий, советов учреждения; внесение предложений по совершенствованию основной и финансово-хозяйственной деятельности учреждения; выполнение срочной и незапланированной работы в учреждении; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения; профессиональная компетентность.	до 300
5.	Психолог, программист	проведение мероприятий по повышению адаптации обслуживаемых к условиям проживания в учреждении; участие в работе постоянно действующих комиссий, советов учреждения; внесение предложений по совершенствованию основной и финансово-хозяйственной деятельности учреждения; выполнение срочной и незапланированной работы в учреждении; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения; профессиональная компетентность.	до 300
6.	Юрисконсульт	отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном правонарушении и др. в части правового обеспечения основной и финансово-хозяйственной деятельности учреждения; участие в работе постоянно действующих комис-	до 300

		сий, советов учреждения; внесение предложений по совершенствованию основной и финансово-хозяйственной деятельности учреждения; выполнение срочной и незапланированной работы в учреждении; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения; профессиональная компетентность	
7.	Техник	участие в работе постоянно действующих комиссий, советов учреждения; внесение предложений по совершенствованию хозяйственной деятельности учреждения; выполнение срочной и незапланированной работы; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения; профессиональная компетентность	до 300
8.	Заведующий складом	отсутствие фактов хищений, недостач и истечения сроков годности материальных запасов; участие в работе постоянно действующих комиссий, советов учреждения; выполнение срочной и незапланированной работы; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения; профессиональная компетентность	до 300
9.	Начальник хозяйственного отдела	рациональное расходование материальных запасов; участие в работе постоянно действующих комиссий, советов учреждения; выполнение срочной и незапланированной работы; внесение предложений по совершенствованию хозяйственной деятельности учреждения; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения; профессиональная компетентность	до 300
10.	Специалист по кадрам	отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном правонарушении и др. в части организации документооборота в учреждении; участие в работе постоянно действующих комиссий, советов учреждения; выполнение срочной и незапланированной работы; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения;	до 300

		исполнение обязанностей временно отсутствующего работника; профессиональная компетентность	
11.	Врач-терапевт	высокий уровень организационной работы с подчинённым персоналом; отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном правонарушении и др. в части охраны жизни и здоровья обслуживаемых учреждения; отсутствие эпидемиологических заболеваний в учреждении; принятие мер по предотвращению чрезвычайных ситуаций в учреждении; профессиональная компетентность	до 300
12.	Старшая медицинская сестра	высокий уровень организационной работы с подчинённым персоналом; отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном правонарушении и др. в части охраны жизни и здоровья обслуживаемых учреждения; отсутствие эпидемиологических заболеваний в учреждении; принятие мер по предотвращению чрезвычайных ситуаций в учреждении; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения; профессиональная компетентность	до 300
13.	Медицинская сестра палатная, медицинский брат палатный	высокий уровень организационной работы с подчинённым персоналом; отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном правонарушении и др. в части охраны жизни и здоровья обслуживаемых учреждения; отсутствие эпидемиологических заболеваний в учреждении; принятие мер по предотвращению чрезвычайных ситуаций в учреждении; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника; профессиональная компетентность	до 300
14.	Водитель автомобиля	создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья обслуживаемых и сотрудников учреждения; выполнение срочной и незапланированной работы; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения;	до 300

		исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	
15.	Сестра-хозяйка	принятие мер по сохранению материальных запасов и продлению сроков их эксплуатации в подразделении; обеспечение содержания помещений учреждения в надлежащем санитарно-техническом состоянии; внесение предложений по совершенствованию хозяйственной деятельности; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 300
16.	Санитарка палатная, санитарка-ваннщица, санитарка-уборщица	принятие мер по сохранению материальных запасов и продлению сроков их эксплуатации в учреждении; обеспечение содержания помещений учреждения в надлежащем санитарно-техническом состоянии; внесение предложений по совершенствованию хозяйственной деятельности; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 300
17.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	обеспечение эффективного использования прачечного оборудования, техники и инвентаря в учреждении; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 300
18.	Уборщик территорий	выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 300
19.	Парикмахер	обеспечение эстетики внешнего вида обслуживаемых учреждения; рациональное использование инвентаря, средств гигиены; внесение предложений по совершенствованию парикмахерских услуг; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения	до 300

20.	Машинист (кочегар) котельной (на угле и сланце), в том числе занятый на удалении золы	создание и совершенствование необходимых условий для жизни и здоровья обслуживаемых и сотрудников учреждения; выполнение срочной и незапланированной работы; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 300
21.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	создание и совершенствование необходимых условий для жизни и здоровья обслуживаемых и сотрудников учреждения; выполнение срочной и незапланированной работы; внесение предложений по совершенствованию хозяйственной деятельности учреждения; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 300
22.	Уборщик служебных помещений	создание и совершенствование необходимых условий для жизни и здоровья обслуживаемых и сотрудников учреждения; выполнение срочной и незапланированной работы; внесение предложений по совершенствованию хозяйственной деятельности учреждения; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 300

Приложение 6
к Положению
о материальном стимулировании
работников ГБУ СО КК
«Надежненский спец. ДИПИ»

Мнение представительного органа
работников в письменной форме
рассмотрено
(протокол от 7 апреля 2023 г. № 32)

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СО КК
"Надёжненский спец. ДИПИ"
_____ В.В. Власюк
«07» апреля 2023г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий высококвалифицированных рабочих,
занятых на важных (особо важных)
и ответственных (особо ответственных) работах
в ГБУ СО КК «Надежненский спец. ДИПИ»

№ п/п	Наименование профессии	Виды работ	Повышающий коэффициент к окладу
1	2	3	4
1	Водители автобусов или легковых автомобилей, имеющие 1-й класс и занятые перевозкой контингента	Управление легковым автомобилем, автобусом, проверка технического состояния и приема автомобиля перед выездом, сдача его и поставка на отведенное место по возвращению.	0,05
		Устранение возникших во время работы мелких неисправностей, не требующих разборки механизмов.	0,05
		Оформление путевых документов. Перевозка контингента учреждения (обслуживаемых).	0,05

Приложение 7
к коллективному договору
на 2023-2026 годы

УТВЕРЖДЕНА
приказом государственного
бюджетного учреждения
социального обслуживания
Краснодарского края
«Надежненский специальный
дом-интернат для престарелых
и инвалидов»
от 9 января 2020 г. № 34

ФОРМА
расчетного листа для работников
ГБУ СО КК "Надёжненский спец. ДИПИ"

(наименование подразделения)
Расчетный лист за_____20___года
Ф.И.О. принят(а)_____
должность
Таб. №
Норма дней (часов)_____

Мес	ИФ	Дни	Час	Начисл.	Удерж.	Вид	%
Итого							

К выплате

Ит. Нач. Ит.НДФЛ Ит.вычет Мат. Пом.

Страховая часть ТФОМС ФФОМС ФСС

Приложение 8
к коллективному договору
на 2023-2026 годы

Мнение представительного органа
работников в письменной форме
рассмотрено
(протокол от 7 апреля 2023 г. № 32)

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СО КК
"Надёжненский спец. ДИПИ"
_____ В.В. Власюк
«04» апреля 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий, должностей работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры

Основание: Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»

№ п/п	Наименование профессий (должностей)	№ пункта и наименование вредных и (или) опасных производственных факторов, работ, при выполнении которых поводятся медицинские осмотры	Периодичность осмотров
1	2	3	4
1.	Директор	п.26 Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в год
2.	Заместитель директора по пожарной безопасности	п.26 Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в год
3.	Специалист по пожарной безопасности	п.26 Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в год
4.	Специалист по кадрам	п.26 Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в год
5.	Юрисконсульт	п.26 Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в год
6.	Начальник хозяйственного отдела	п.26 Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в год
7.	Заведующий складом	п.26 Работы в организациях, деятельность	1 раз в год

		которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	
8.	Водитель автомобиля	п. 18.1 Категории "А", "В", "ВЕ", трактора и другие самоходные машины, мини-трактора, мотоблоки, автопогрузчики, электрокары, регулировщики и т.п., автомобили всех категорий с ручным управлением для инвалидов, мотоколяски для инвалидов п.26 Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в 2 года 1 раз в год
9.	Уборщик служебных помещений	п.26 Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в год
10.	Уборщик территорий	п.26 Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в год
11.	Машинист (кочегар) котельной (на угле и сланце), в том числе занятый на удалении золы	п. 4.4 Шум п. 4.8 Параметры нагревающего микроклимата (температура, индекс тепловой нагрузки среды, влажность, тепловое излучение) п. 5.1 Тяжесть трудового процесса Подъем, перемещение, удержание груза вручную п.26 Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в год 1 раз в 2 года 1 раз в год 1 раз в год
12.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	п.26 Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в год
13.	Техник	п.9 Работы, связанные с техническим обслуживанием электроустановок напряжением 50 В и выше переменного тока и 75 В и выше постоянного тока, проведением в них оперативных переключений, выполнением строительных, монтажных, наладочных, ремонтных работ, испытанием и измерением п.26 Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в 2 года 1 раз в год
14.	Документовед	п.26 Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в год
15.	Психолог	п.26 Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в год
16.	Администратор	п.26 Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в год

17.	Врач-терапевт	2.4.3 Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) п.26 Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в год 1 раз в год
18.	Старшая медицинская сестра	2.4.3 Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) п. 5.1 Тяжесть трудового процесса Подъем, перемещение, удержание груза вручную п.26 Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год
19.	Медицинская сестра палатная (Медицинский брат палатный)	2.4.3 Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) п. 5.1 Тяжесть трудового процесса Подъем, перемещение, удержание груза вручную п.26 Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год
20.	Сестра-хозяйка	п.26 Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в год
21.	Санитарка палатная	п.26 Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в год
22.	Санитарка-ваннщица	п.26 Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в год
23.	Санитарка-уборщица	п.26 Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в год
24.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	п.26 Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в год
25.	Парикмахер	п.26 Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в год

Ответственный за охрану труда Я.И. Нагибина

Приложение 9
к коллективному договору
на 2023-2026 годы

Мнение представительного органа
работников в письменной форме
рассмотрено
(протокол от 7 апреля 2023 г. № 32)

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СО КК
"Надёжненский спец. ДИПИ"
_____ В.В. Власюк
«___»_____ 20__ г.

СПИСОК
профессий, должностей работников, подлежащих прохождению обязательных психиатрических освидетельствований

Основание: Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»

№ п/п	Наименование профессий (должностей)	Вид деятельности	№ пункта приложения № 2 к приказу
1	2	3	4
1.	Начальник хозяйственного отдела	Деятельность, связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств по профессиям и должностям согласно перечню работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств 1.	1
2.	Техник	Деятельность в сфере электроэнергетики, связанная с организацией и осуществлением монтажа, наладки, технического обслуживания, ремонта, управления режимом работы электроустановок 4.	11
3.	Водитель автомобиля	Деятельность, связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств по профессиям и должностям согласно перечню работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств	1
4.	Специалист по пожарной	Деятельность, связанная с проведением аварийно-спасательных работ, а также с работой, выполняемой	5

	безопасности	пожарной охраной при тушении пожаров.	
5.	Юрисконсульт 2 категории	Деятельность, связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств по профессиям и должностям согласно перечню работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств	1
6.	Заместитель директора по пожарной безопасности	Деятельность, связанная с проведением аварийно-спасательных работ, а также с работой, выполняемой пожарной охраной при тушении пожаров.	5
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Деятельность по непосредственному забору, очистке и распределению воды питьевых нужд систем централизованного водоснабжения.	7
8.	Машинист (кочегар) котельной (на угле и сланце), в том числе занятый на удалении золы 3 разряда	Деятельность в сфере теплоснабжения, связанная с организацией и осуществлением монтажа, наладки, технического обслуживания, ремонта, управления режимом работы объектов теплоснабжения	12

Ответственный за охрану труда Я.И. Нагибина

Приложение 10
к коллективному договору
на 2023-2026 годы

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СО КК
"Надёжненский спец. ДИПИ"
_____ В.В. Власюк
«07» апреля 2023г.

Мнение представительного органа
работников в письменной форме
рассмотрено
(протокол от 7 апреля 2023 г. № 32)

НОРМЫ
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнениями

Основание: ст. 221 Трудового Кодекса Российской Федерации

№ п/п	Наименование должности	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год (штуки, пары комплекты)	Пункт типовых норм
1.	Техник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 комплект	пункт 189 приложения к приказу Министерства труда и социального развития РФ от 09.12.2014 г. № 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	

		Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием	12 пар до износа	
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные	
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	дежурные	
		Средства индивидуальной защиты органов дыхания (респиратор)	до износа	
2.	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	пункт 11 приложения к приказу Министерства труда и социального развития РФ от 09.12.2014 г. № 997н
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 шт.	пп. 2, п. 1, приложения к приказу Министерства здравсоцразвития РФ от 20.04.2006 г. № 297
3.	Заведующий складом	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт.	пункт 31 приложения к приказу Министерства труда и социального развития РФ от 09.12.2014 г. № 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
4.	Машинист по стирке и ремонту специальной одежды (белья)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт 1 комплект	пункт 115 приложения к приказу Министерства труда и социального развития РФ от 09.12.2014 г. № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
5.	Уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	пункт 23 приложения к приказу министерства труда и социального развития РФ от 09.12.2014 г. № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	

		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Плащ непромокаемый	1 шт. на 3 года	подпункт 11 таблицы № 1 приложения 4 к приказу министерства социального развития и семейной политики Краснодарского края от 30.12.2014 г. № 1110
6.	Медицинский персонал	Халат х/б	1 шт.	подпункт 1 таблицы № 1 приложения 4 к приказу министерства социального развития и семейной политики Краснодарского края от 30.12.2014 г. № 1110
		Колпак (косынка) х/б	2 шт.	
		Костюм х/б	1 шт.	
		Брюки х/б	1 шт.	
		Перчатки хозяйственные латексные	12 пар	подпункт 18 таблицы 81 приказа министерства труда и социального развития Краснодарского края от 29 мая 2020 г. N657
7.	Машинист (кочегар) котельной (на угле и сланце), в том числе занятый на удалении золы	Костюм для защиты от производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм для зашиты от повышенных температур	1 шт. 1 шт.	пункт 56 приложения к приказу министерства труда и социального развития РФ от 09.12.2014 г. № 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Перчатки для защиты от повышенных температур	2 пары	
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа	
		Каска защитная	1 шт. на 2 года	
		Средства индивидуальной защиты органов дыхания (респиратор)	до износа	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт	
		Ботинки (полуботинки) кожанные с защитным подноском	1 пара	подпункт б пункта 1 и подпункт е пункта 2 примечания к приказу министерства труда и социального развития РФ от 09.12.2014 г. № 997н
8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	пункт 135 приложения к приказу министерства труда и социального развития РФ от 09.12.2014 г.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	

	ремонту зданий	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	№ 997н
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа	
		Средства индивидуальной защиты органов дыхания (респиратор)	до износа	
9.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт.	пункт 170 приложения к приказу министерства труда и социального развития РФ от 09.12.2014 г. № 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	

Ответственный за охрану труда Я.И. Нагибина

Приложение 11
к коллективному договору
на 2023-2026 годы

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СО КК
"Надёжненский спец. ДИПИ"
_____ В.В. Власюк
«07» апреля 2023 г.

Мнение представительного органа
работников в письменной форме
рассмотрено
(протокол от 7 апреля 2023 г. № 32)

НОРМЫ
бесплатной выдачи работникам смывающих
и (или) обезвреживающих средств

Основание: приказ Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"

№ п/п	Наименование профессий (должностей)	№ пункта типовых норм	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4	5	6
1.	Техник	7	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Машинист	1	Средства гидрофиль-	Работы с органическими растворителями, техническими маслами,	100 мл

	(кочегар) котельной (на угле и сланце), в том числе занятый на удалении золы		ного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	
		8	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии		100 мл
3.	Водитель автомобиля	1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл
		8	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		10	Регенерирующие, восстанавливающие		100 мл

			кремы, эмульсии		
4.	Машинист по стирке и ремонту специальной одежды (белья)	2 7 10	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	100 мл 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл
5.	Уборщик территорий	7 10	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл
6.	Сестра-хозяйка	7 10	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии Регенерирующие, восстанавливающие	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл

			кремы, эмульсии		
7.	Заведующий складом	7 10	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл
8.	Старшая медицинская сестра	5 7 10	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	100 мл 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл
9.	Медицинская сестра палатная	5 7	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	100 мл 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих уст-

		10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии		ройствах) 100 мл
10.	Санитарка (всех аименований)	2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл
		7	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии		100 мл
11.	Уборщик служебных помещений	2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл
		7	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		10	Регенерирующие,		100 мл

			восстанавливающие кремы, эмульсии		
12.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл
		8	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии		100 мл

Ответственный за охрану труда Я.И. Нагибина

Приложение 12
к коллективному договору
на 2023-2026 годы

Мнение представительного органа
работников в письменной форме
рассмотрено
(протокол от 7 апреля 2023 г. № 32)

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СО КК
"Надёжненский спец. ДИПИ"
_____ В.В. Власюк
«07» апреля 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников
с вредными и (или) опасными условиями труда,
которым устанавливается оплата труда в повышенном размере

Основание: ст. 147 Трудового Кодекса Российской Федерации

№ п/п	Наименование профессий и должностей работников	Наименование структурного подразделения	Номер и дата карты специальной оценки условий труда	Итоговый класс условий труда	Размер повышенной оплаты труда (% тарифной ставки (оклада))
1	2	3	4	5	6
1.	Машинист (кочегар) котельной (на угле и сланце), в том числе занятый на удалении золы	Хозяйственный отдел	1073.04.11 17.05.2022 г.	3.2	4
2.	Врач-терапевт	Социально-медицинское обслуживание	1073.08.18 17.05.2022 г.	3.1	4
3.	Старшая медицинская сестра	Отделение активного долголетия	1073.09.19 17.05.2022 г.	3.2	4
4.	Медицинская сестра палатная (Медицинский брат палатный)	Отделение активного долголетия	1073.09.20 17.05.2022 г.	3.2	4
5.	Санитарка палатная	Отделение активного долголетия	1073.10.22 17.05.2022 г.	3.2	4
6.	Санитарка-ванщица	Отделение активного долголетия	1073.10.23 17.05.2022 г.	3.2	4
7.	Санитарка-уборщица	Отделение активного долголетия	1073.10.24 17.05.2022 г.	3.2	4

Ответственный за охрану труда Я.И. Нагибина

Приложение 13
к коллективному договору
на 2023-2026 годы

Мнение представительного органа
работников в письменной форме
рассмотрено
(протокол от 7 апреля 2023 г. № 32)

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СО КК
"Надёжненский спец. ДИПИ"
_____ В.В. Власюк
«07» апреля 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников с вредными условиями труда, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты

Основание: Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 мая 2022 г. № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов», ст. 221 Трудового Кодекса Российской Федерации

№ п/п	Наименование профессий и должностей работников	Наименование структурного подразделения	Номер и дата карты специальной оценки условий труда	Итоговый класс условий труда	№ и наименование вредного производственного фактора
1	2	3	4	5	6
8.	Врач-терапевт	Социально-медицинское обслуживание	1073.08.18 17.05.2022 г.	3.1	2. Биологический фактор
9.	Старшая медицинская сестра	Отделение активного долголетия	1073.09.19 17.05.2022 г.	3.2	2. Биологический фактор
10.	Медицинская сестра палатная (Медицинский брат палатный)	Отделение активного долголетия	1073.09.20 17.05.2022 г.	3.2	2. Биологический фактор

Примечание:

Согласно п. 4 приложения № 2 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 мая 2022 г. № 291н «Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы составляет менее половины продолжительности рабочей смены, молоко не выдается».

Согласно п. 10 приложения № 2 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 мая 2022 г. № 291н «Выдача работникам по установленным нормам молока или равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или равноценных пищевых продуктов, которая производится в соответствии с Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов»

Ответственный за охрану труда Я.И. Нагибина

Приложение 13
к коллективному договору
на 2023-2026 годы

УТВЕРЖДЕНЫ
протоколом профсоюзного собрания
от 7 апреля 2023 г. № 32

Основания и размеры
выплаты материальной помощи и материального поощрения
членам профсоюза ГБУ СО КК "Надёжненский спец. ДИПИ"

1. Материальная помощь оказывается членам профсоюза ГБУ СО КК "Надёжненский спец. ДИПИ" в связи с длительным лечением самого члена профсоюза, подтвержденным больничным листом. Размер материальной помощи определяется с учетом профсоюзного стажа:

№ п/п	Продолжительность болезни	Размер материальной помощи в зависимости от общего профсоюзного стажа, руб.		
		до 3 лет	от 3 до 5 лет	свыше 5 лет
1	30-45 дней	1500	2000	2500
2	45 и более дней	3000	4000	5000

2. Материальное поощрение оказывается членам профсоюза ГБУ СО КК "Надёжненский спец. ДИПИ"

в связи с юбилеем (50, 60 и каждые последующие 5 лет) в размере 5000 (пяти тысяч) рублей;

по случаю празднования Нового года (исходя из расчета фактического перечисления членских взносов в течение года).