

**государственного учреждения Тульской области
«Кимовский психоневрологический интернат»**

пос. Новольвовск

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном учреждении Тульской области «Кимовский психоневрологический интернат», заключен между работниками и работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными актами трудового законодательства Российской Федерации и Тульской области.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель - государственное учреждение Тульской области «Кимовский психоневрологический интернат», (далее по тексту – «учреждение») в лице директора – Пюрова Анатолия Николаевича (далее по тексту – «Работодатель») и работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией, в лице ее председателя Замотаева Владимира Юрьевича.

1.3. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

-создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников;

-создания благоприятного психологического климата в коллективе;

-практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Работники выступают равноправными и деловыми партнёрами.

1.5. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

-предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

-повышать уровень заработной платы, социальных гарантий в порядке и в размерах, предусмотренных законодательством Тульской области, в пределах выделенных бюджетных средств;

-выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

-создавать условия для профессионального и личностного роста Работников;

-обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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

-не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых обязанностей;

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

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

-рассматривать представления первичной профсоюзной организации, Тульской областной организации Профсоюза о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устраниению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

-учитывать мнение первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов (приказов, распоряжений) в соответствии со статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Первичная профсоюзная организация как представитель работников обязуется:

-способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами;

-нацеливать Работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

-способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

-добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;

-контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде, об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении.

Работники обязуются:

-полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией;

-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

-соблюдать трудовую дисциплину;

-выполнять установленные нормы труда;

-способствовать повышению эффективности деятельности учреждения, улучшению качества работ и услуг, росту пропорциональности труда;

-бережно относиться к имуществу Работодателя;

-незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

-создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга, соблюдать этику социального работника.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными актами трудового законодательства Российской Федерации и Тульской области, Областным отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в государственных учреждениях Тульской области, подведомственных министерству труда и социальной защиты Тульской области на 2019-2021 г.г. (далее - Областное отраслевое соглашение), Областным трехсторонним соглашением между правительством Тульской области, Тульской Федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей (далее - Областное трехстороннее соглашение).

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы и членства в профсоюзе.

1.8. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на учреждение соглашениями, настоящим коллективным договором (ст. 9 кодекса Российской Федерации).

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение Работников по сравнению с трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными

актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.12. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Раздел 2. Трудовые отношения.

2.1. Вопросы трудовых отношений регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными актами трудового законодательства Российской Федерации и Тульской области.

2.2. Коллективный договор, трудовой договор с Работником не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций Работников, установленных законодательством Российской Федерации.

2.3. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путём заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах — один экземпляр передаётся Работнику, второй экземпляр хранится у Работодателя.

2.4. При приёме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Областным отраслевым соглашением, уставом учреждения, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой деятельности Работника.

2.5. Трудовой договор может быть заключён как на неопределённый, так и на определённый срок (срочный трудовой договор) не более пяти лет.

Срочный договор может быть заключён только в случаях, указанных в статье 59 трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания.

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев.

2.7. При заключении трудового договора Работодатель информирует молодых работников о законодательно установленных для них льготах и дополнительных гарантиях (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, порядок увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим учебу с работой и т.д.).

2.8. Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться дисциплинарные взыскания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения дисциплины труда.

2.9. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Перевод на другую работу без согласия Работника допускается в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10. Изменение определенных сторонами условия трудового договора (за исключением изменения трудовой функции Работника) по инициативе Работодателя допускается по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, в случае, если определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную ныне состоящую работу, которую Работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

2.11. При введении, замене и пересмотре норм труда Работодатель руководствуется статьями 160, 162 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом обязательным является организационное, технологическое и экономическое обоснование предлагаемых изменений норм и условий труда.

О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

2.12. Работодатель:

- создаёт условия для профессионального роста Работников таким образом, чтобы Работник имел возможность повысить свою квалификацию по своей специальности;

- создаёт Работникам условия для получения образования и обеспечивает гарантии, предусмотренные главой 26 Трудового кодекса Российской Федерации;

- совместно с первичной профсоюзной организацией проводит в учреждении работу по адаптации молодых работников, наставничеству.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

2.13. Каждому Работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень, по заключению квалификационной комиссии гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением должностного оклада при наличии в учреждении вакансий.

2.14. В исключительных случаях (катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия или эпизоотия и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части) Работники могут быть временно переведены по инициативе Работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Временный перевод Работников на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

На Работников, временно переведенных на дистанционную работу (далее – дистанционные работники), действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с учетом особенностей, установленных главой 49.1. Трудового кодекса Российской Федерации.

2.15. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется статьёй 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.16. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за три календарных дня до увольнения.

Раздел 3. Вопросы занятости

3.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием первичной профсоюзной организации.

3.2. Сокращение численности или штата работников проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приёма кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри Учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных Работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы.

Указанные мероприятия осуществляются с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

3.3. Если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом первичной профсоюзной организации не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Стороны договорились при определении уровня массового высвобождения работников руководствоваться критериями, установленными Областным трехсторонним соглашением.

3.4. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие Работники:

- лица предпенсионного возраста, которым до назначения страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации осталось не более пяти лет;
- лица, проработавшие в учреждениях социальной защиты населения свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста;
- Работники, получившие производственную травму, профзаболевание в Учреждении;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет.

3.5. Одновременное в течение года увольнение работников-членов одной семьи по сокращению численности или штата не допускается.

3.6. Высвобождаемым Работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации

учреждения и сокращения численности или штата Работников (статьи 178, 180 трудового кодекса Российской Федерации).

3.7. Работодатель в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», трудовым кодексом Российской Федерации, осуществляет согласованные с первичной профсоюзной организацией мероприятия по обеспечению занятости Работников, оказывает содействие высвобождаемым Работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

3.8. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 части первой статьи 81 трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется свободное от работы время продолжительностью 2 часа в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.9. Не допускается увольнение по инициативе Работодателя беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, кроме случаев:

- ликвидации учреждения;
- состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- неоднократного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, если Работник имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения трудовых обязанностей;
- совершения виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания к утрате доверия к нему со стороны Работодателя.

3.10. Высвобождаемому Работнику Работодатель обязан предлагать вакантные должности или работу, соответствующую квалификации Работника, или вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую он может выполнять с учётом его состояния здоровья.

3.11. Первая профсоюзная организация обязуется сохранять высвобождаемых Работников на профсоюзном учёте вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости.

3.12. Запрещается увольнять в связи с сокращением численности или штата работников - выпускников профессиональных образовательных организаций в первые два года после обучения.

3.13. Работодатель:

- при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке работы проводит предварительные консультации с первичной профсоюзной организацией, а также сообщает об этом в письменной форме в органы службы занятости населения и в первичную профсоюзную организацию в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

- осуществляет финансирование и обеспечивает прохождение Работниками учреждения профессиональной переподготовки, проведение мероприятий по повышению квалификации и стажировки в порядке и сроки, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с сохранением должности и заработной платы на этот период;
- оказывает содействие в предоставлении режима исполнения трудовых обязанностей вне нахождения основного рабочего места, работы в режиме гибкого рабочего времени или на условиях неполного рабочего времени одному из родителей (по его просьбе), имеющих одного и более детей в возрасте до 14 лет, одному из родителей (законному представителю) ребенка-инвалида;
- сохраняет за Работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, право на первоочередное трудоустройство в учреждении при появлении вакантных рабочих мест.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными Работодателем с учётом мнения первичной профсоюзной организации (Приложение № 1), а также графиками сменности, составленными с учётом мнения первичной профсоюзной организации. В соответствии с частью 4 статьи 103 трудового кодекса Российской Федерации графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

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

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.3. Для отдельных категорий Работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени:

- 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;

- для медицинских работников, независимо от результатов специальной оценки условий труда - 36 часов в неделю (Приложение № 2); (основание – статья 350 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»;

- для женщин, работающих в сельской местности - 36 часов в неделю.

4.4. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность рабочего времени сокращается:

- на один час - для всех Работников;
- на два часа - для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.5. По соглашению сторон трудового договора Работнику могут устанавливаться неполное рабочее время, в том числе с разделением рабочего дня на части; работа в режиме гибкого рабочего времени.

В случаях, предусмотренных частью 2 статьи 93 Трудового кодекса Российской Федерации, Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе Работника.

4.6. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочего дня, рабочей недели, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.), где условия работы допускают такую возможность.

4.7. Работодатель с учётом мнения первичной профсоюзной организации может вводить суммированный учёт рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период (месяц, квартал и др.) не превышала нормального числа рабочих часов.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.8. Для дистанционных работников на время перевода на дистанционную работу сохраняется режим труда и отдыха, установленный трудовым договором.

Время взаимодействия дистанционного работника с Работодателем включается в рабочее время.

4.9. Выходными днями являются суббота и воскресенье. Эта норма не распространяется на Работников, работающих по графику сменности.

Работник может быть привлечён к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа Работодателя по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Работнику, привлеченному к работе в установленный для него день отдыха, предоставляются гарантии, предусмотренные статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц предоставляется одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до

достижения ими возраста 18 лет (статья 262 Трудового кодекса Российской Федерации);

4.11. Работникам, являющимся донорами крови и ее компонентов, предоставляются следующие гарантии:

- освобождение от работы в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования;

- предоставление другого дня отдыха в случае, если Работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу;

- предоставление другого дня отдыха в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день;

- предоставление дополнительного дня отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, или присоединение этих дней к ежегодному оплачиваемому отпуску, или использование их в другое время.

При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (статья 186 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.12. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель:

- не привлекает к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей — инвалидов до 16 лет;

- предоставляет по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в месяц.

4.13. Перерыв для отдыха и питания предоставляется Работникам в соответствии со статьёй 108 Трудового кодекса Российской Федерации.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

На участках, где по условиям работы перерыв установить невозможно, Работнику предоставляется возможность приёма пищи в течение рабочее время.

4.14.Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Работникам, являющимся инвалидами, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

4.15. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск согласно приложению № 3.

4.16. Для медицинских работников, согласно приложению №4, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск, независимо от результатов специальной оценки условий труда (основание – статья 350 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановление Правительства

РФ от 06.06.2013 № 482 (ред. от 23.06.2014) «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»).

4.17. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в этих условиях, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, размер которой исчисляется в порядке, установленном частью 4 статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.18. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с постановлением администрации Тульской области от 06.09.2004 № 578 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Тульской области».

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем и конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня устанавливаются Приложением № 5.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым Работником в условиях ненормированного рабочего дня.

4.19. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.20. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном учреждении. До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника может быть предоставлен в соответствии со статьёй 122 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.21. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

4.22. При составлении графиков отпусков на очередной календарный год, Работодатель учитывает:

- право одного из родителей (опекуна, попечителя, приемного родителя), воспитывающего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное время (ст.262.1. Трудового кодекса Российской Федерации);

- право Работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное

время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (статья 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации);

- пожелания женщин-работников, имеющих детей в возрасте до 14 лет, а также отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста, на использование отпуска в летнее или удобное для них время;

-пожелания супругов, родителей и детей, работающих в одном учреждении, на единовременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.23.Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются сверх основного отпуска.

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

4.24.Дистанционным Работникам ежегодный отпуск и иные виды отпусков, установленные трудовым договором, предоставляются в соответствии с графиком отпусков.

4.25.По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению Работодатель в соответствии со статьёй 128 Трудового кодекса Российской Федерации обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

-работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

-в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

4.26. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение отпуска без сохранения заработной платы:

-в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней;

-для ликвидации аварии в доме - до 3 календарных дней;

- при обращении в государственные органы – 1 календарный день;

- при обращении в медицинские учреждения – 1 календарный день.

4.27. Все Работники учреждения имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по личному письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем, но не более 21 календарного дня в год.

4.28. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, Работнику, имеющему ребёнка - инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в

удобное для него время продолжительностью до 14 календарных дней в соответствии со статьёй 263 Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел 5. Оплата труда.

5.1. Условия оплаты труда Работников устанавливаются Положением об условиях оплаты труда ГУТО «Кимовский психоневрологический интернат», утверждённым приказом от 26.05.2017 № 51-осн. (с изменениями и дополнениями приказ от 31.10.2017 № 90-осн., приказ от 05.12.2018 № 74-осн., приказ от 30.07.2019 № 99-осн., приказ от 31.07.2020 № 29-осн.) (Приложение №6), разработанным на основании постановления администрации Тульской области №602 от 30 сентября 2008 года «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Тульской области» с последующими изменениями и дополнениями.

5.2. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

5.3. Работодатель обеспечивает:

- повышение заработной платы Работникам в размерах и в сроки, установленные нормативными правовыми актами Тульской области;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, выходных пособий и других выплат, причитающихся работнику в соответствии с действующим трудовым законодательством, трудовым договором;
- оплату Работникам за счет средств Работодателя пособия по временной нетрудоспособности (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) в размере среднего заработка за первые три дня нетрудоспособности;
- оплату времени простоя при превышении параметров микроклиматических условий, в частности, превышения или понижения температурного режима на рабочих местах по сравнению с допустимыми значениями, установленными СанПиН, в размере не менее двух третей средней заработной платы;
- оплату в размере не менее двух третей средней заработной платы периода простоя работников по причине закрытия учреждения из-за аварий на объектах жизнеобеспечения, по предписаниям органов надзора и контроля, на время проведения ремонтных работ.

5.4. Расчет средней заработной платы Работникам производится без учета периода работы в режиме неполного рабочего времени, введенного по инициативе Работодателя.

5.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата.

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

5.6. 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.

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

Оплата не менее чем в двойном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в не менее чем в двойном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

В расчет оплаты труда Работников за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни включаются оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

5.8. Работникам за работу в ночное время производится доплата за каждый час работы в размере 50 процентов стоимости часа работы. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов

5.9. Работникам, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается компенсационная выплата.

Минимальный размер выплат работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны вредными условиями труда (3 класс) выплаты устанавливаются в зависимости от подкласса в процентах от должностного оклада (оклада) в следующих размерах:

5% за работу во вредных условиях труда класса 3.1;

10% за работу во вредных условиях труда класса 3.2;

12% за работу во вредных условиях труда класса 3.3;

15% за работу во вредных условиях труда класса 3.4.

5.10. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

5.11. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за Работником сохраняется средний заработка.

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

5.12 При переводе Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данном учреждении за ним сохраняется его прежний средний заработка в течение одного месяца со дня перевода.

5.13. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не является основанием для снижения ему заработной платы.

5.14. Заработка плата выплачивается путем перечисления денежных средств в кредитные организации, указанные в заявлениях работников, два раза в месяц: 4 и 19 числа.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

5.15. Оплата за время отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

5.16. Работодатель в соответствии с Областным трехсторонним соглашением обеспечивает оплату труда Работникам за вторую половину декабря финансового года с производством окончательного расчета до 1 января следующего года.

5.17. Работодатель обеспечивает первоочередность расчётов с Работниками по заработной плате.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их одновременно с процентами (денежной компенсацией) в размере не ниже одно сто пятидесяти действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

5.18. В случае задержки выплаты заработной платы (в том числе аванса) на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (статья 142 Трудового кодекса Российской Федерации).

Время приостановки Работником работы по причине задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы, как простой по вине Работодателя.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья.

6.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация рассматривают охрану труда и здоровья Работников в качестве одного из приоритетных направлений работы.

6.2. Работодатель обеспечивает безопасные и здоровые условия труда и охрану труда для Работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда, федеральными, областными и отраслевыми целевыми и другими программами, Областным отраслевым соглашением, Областным трехсторонним соглашением, Соглашением по охране труда (Приложение № 7).

6.3. Работодатель обеспечивает:

- разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда (включая реализацию права работников на без并不是很ную среду), санитарно-оздоровительных мероприятий; мероприятий, направленных на предупреждение и снижение уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний в учреждении;
- приведение условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, в том числе по результатам специальной оценки условий труда;
- информирование работников при поступлении на работу и в процессе работы об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с требованиями законодательства;
- не реже одного раза в пять лет проведение специальной оценки условий труда с последующей разработкой мер по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями санитарных норм и правил техники безопасности с участием Первичной профсоюзной организации;
- включение в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда представителей первичной профсоюзной организации;
- проведение в установленном порядке внеплановой специальной оценки условий труда на вновь организованных рабочих местах не позднее одного года с момента создания новых рабочих мест, при изменении применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, а также на основании мотивированных предложений Первичной профсоюзной организации;
- заключение договоров на обязательное медицинское страхование от несчастных случаев, связанных с производством, и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;

- сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по его вине;

- условия для осуществления контроля соблюдения на рабочих местах требований норм и правил по охране труда уполномоченными лицами первичной профсоюзной организации, а также членами комиссии по охране труда, организует обучение членов комиссии;

- рассмотрение и принятие мер по предложениям первичной профсоюзной организации, направленных на сокращение производственного травматизма и заболеваемости.

- обучение поступивших на работу лиц безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение их периодического обучения по вопросам охраны труда, проверку знаний требований законодательства об охране труда в период работы;

- получение дополнительного профессионального образования или прохождение профессиональной переподготовки в области охраны труда специалиста по охране труда;

- возможность присутствия работника на его рабочем месте при проведении специальной оценки труда;

- выполнение требований об устранении выявленных нарушений прав и законных интересов работников в области охраны труда, содержащихся в представлениях Первичной профсоюзной организации;

- финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.4. Работодатель при формировании сметы доходов и расходов учреждения на соответствующий финансовый год предусматривает средства в пределах выделенных ассигнований на:

- мероприятия по улучшению условий и охраны труда (включая реализацию права работников на бездымную среду);

- мероприятия по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

- мероприятия по проведению специальной оценки условий труда;

- предоставление компенсаций работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- предоставление времени с оплатой в размере средней заработной платы уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы, для выполнения возложенных на них обязанностей по общественному контролю за состоянием и условиями охраны труда;

- оплату времени простоя при превышении параметров микроклиматических условий (превышение или понижение температурного режима на рабочих местах по сравнению с допустимыми значениями,

установленными СанПиН), как простоя по вине работодателя - не менее 2/3 средней заработной платы;

- обучение членов комиссий по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц Первичной профсоюзной организации по охране труда.

6.5. Работодатель обеспечивает своевременную и бесплатную выдачу работникам сертифицированных спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по установленным нормам в соответствии с условиями труда, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и т.д. (Приложение №8).

Работник несет ответственность за сохранность и исправность выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с законодательством.

На работах, связанных с загрязнением или воздействием вредно действующих веществ, Работникам по установленным нормам бесплатно выдаются мыло или смывающие и обезвреживающие средства. (Приложение №9).

6.6. Первичная профсоюзная организация и уполномоченные по охране труда осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью Работников; предъявляют обязательные к исполнению работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников, об устраниении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

Постановления первичной профсоюзной организации по вопросам охраны труда обязательны для исполнения Работодателем.

6.7. В учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и первичной профсоюзной организации.

Членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда предоставляется 2 часа в неделю свободного от работы оплачиваемого времени, для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда.

6.8. При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности.

Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности или увольнению.

6.9. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам свободного времени с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством:

- один рабочий день один раз в три года - всем Работникам;

- один рабочий день один раз в год - Работникам, достигшим возраста сорока лет;

- два рабочих дня один раз в год - Работникам в течение пяти лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, а также работникам-получателям пенсии по старости или пенсии за выслугу лет (ст.185.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.10. В период действия режима чрезвычайной ситуации и (или) при введении режима повышенной готовности в соответствии с действующим законодательством в сфере защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера Работодатель берет на себя обязательства по:

- планированию и осуществлению необходимых мероприятий в области защиты Работников учреждения и подведомственных объектов от чрезвычайных ситуаций;

- планированию и проведению мероприятий по повышению устойчивости функционирования учреждения и обеспечению жизнедеятельности Работников в чрезвычайных ситуациях и в режиме повышенной готовности;

- созданию и поддержанию в постоянной готовности локальные системы оповещения о чрезвычайных ситуациях в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- обеспечению учреждения и проведения аварийно-спасательных и других неотложных работ на территории учреждения в соответствии с планами действий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций;

- финансированию мероприятий по защите Работников учреждения от чрезвычайных ситуаций;

- сохранению размера средней заработной платы работникам в период действия режима чрезвычайной ситуации и (или) режима повышенной готовности на территории Тульской области;

- недопущению сокращения рабочих мест Работников, осуществляющих работу в дистанционном (удаленном) режиме;

- возможному оказанию целевой материальной помощи Работнику в случае его болезни, вызванной инфекцией в период пандемии - с учетом финансово-экономического положения учреждения;

- обеспечению Работников на рабочих местах запасом одноразовых масок (исходя из продолжительности рабочей смены и смены масок не реже 1 раза в 3 часа), а также дезинфицирующих салфеток, кожных антисептиков для обработки рук, дезинфицирующих средств, перчаток;

- организации при входе в учреждение места для обработки рук кожными антисептиками, предназначенными для этих целей (в том числе с помощью установленных автоматических дозаторов), или дезинфицирующими салфетками, а также измерения температуры тела бесконтактными автоматическими приборами;

- исключению доступа в учреждение лиц, не связанных с его деятельностью;

- ограничению контактов между коллективами структурных подразделений, не связанных общими задачами. Разделение рабочих потоков и разобщение коллектива посредством размещения сотрудников на разных этажах, в отдельных кабинетах, организации работы в несколько смен.

6.11. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных Работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность предоставленного оборудования и иных средств;

- ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными Работодателем;

- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц 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, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.12. Первичная профсоюзная организация:

- обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда;

- обеспечивает участие своих представителей в работе комиссии по специальной оценке условий труда;

- в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- защищает интересы Работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание;

- защищает интересы Работников в вопросах обеспечения Работодателем безопасных условий труда и права Работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

6.13. Стороны принимают к сведению, что Центральный комитет Профсоюза в соответствии с Положением о денежных выплатах членам Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации за счет средств профсоюзного бюджета производит денежные выплаты Работникам-членам профсоюза при несчастном случае, произошедшем при исполнении трудовых обязанностей и повлекшем за собой получение пострадавшим инвалидности или его смерть на основании Областного трёхстороннего соглашения.

6.14. С целью восстановления работоспособности работников, повышения производительности труда и эффективной работы в течение рабочего дня, Работникам с малоподвижным режимом работы согласно приложению № 10, каждые два часа предоставляется перерыв в работе для проведения производственной гимнастики в течение 5 минут. Время таких перерывов считается рабочим и подлежит оплате.

Раздел 7. Дистанционная работа.

7.1. Дистанционная (удаленная) работа - это выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

7.2. При временном переводе Работников на дистанционную работу по инициативе Работодателя в исключительных случаях согласие Работника на перевод и внесение изменений в трудовой договор с Работником не требуются.

7.3. Приоритетное право на перевод на временную дистанционную работу устанавливается для следующих категорий Работников на основании решения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 26 марта 2021 г., протокол № 2:

- Работники, чьи рабочие места находятся в зоне непосредственной угрозы для их жизни и здоровья;
- беременные женщины;
- работающие пенсионеры;
- инвалиды и Работники, имеющие хронические заболевания;
- Работники (родители, опекуны, попечители, приемные родители), имеющие детей в возрасте до 14 лет;
- Работники, осуществляющие уход за инвалидами или членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе.

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

Дистанционный Работник вправе с согласия или ведома Работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованые им оборудование, программно технические средства, средства защиты информации и иные средства.

7.5. По окончании срока временного перевода Работников на дистанционную работу Работодатель обязан предоставить Работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а Работник обязан приступить к ее выполнению.

7.6. Если специфика работы, выполняемой Работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе Работодателя либо Работодатель не может обеспечить Работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный Работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел 8. Социальные льготы, гарантии и компенсации.

8.1.Работникам в случаях, предусмотренных законодательством, предоставляются государственные гарантии, льготы и компенсации.

Работодатель обеспечивает обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Законом Российской Федерации «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации».

8.2 Женщинам, имеющим детей – школьников в возрасте до 12 лет, предоставляется оплачиваемый выходной день 1 сентября.

8.3. Работодатели обеспечивают выплату работникам учреждения единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого

отпуска в порядке, установленном постановлением правительства Тульской области № 92 от 03 марта 2016 года.

8.4. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе Работодателя на Работника распространяются гарантии, предусмотренные Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативно-правовыми актами, настоящим коллективным договором.

В случае использования дистанционным Работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, ему выплачивается компенсация, а также возмещаются другие расходы, связанные с выполнением дистанционной работы.

Порядок, срок, размер компенсации и возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

8.5. Работодатель вправе в пределах средств, предусмотренных на содержание учреждения, оказывать материальную помощь на основании заявления Работника.

8.6. При увольнении работников в связи с уходом на пенсию и проработавшим в учреждениях, подведомственных министерству труда и социальной защиты Тульской области не менее 10 лет, при наличии необходимых финансовых средств выплачивается денежное пособие в размере должностного оклада.

8.7. Работникам предоставляются дополнительные социальные (оплачиваемые) отпуска за счет экономии фонда оплаты труда, хозяйственно-коммерческой и другой деятельности:

- в случае бракосочетания - 2 рабочих дня;
- в случае похорон близких родственников (родители, муж, жена, дети) - 3 рабочих дня.
- в случае юбилейных дней рождения- 1 день.

Данные социальные отпуска предоставляются на основании заявления Работника, в котором указываются причина отпуска и его продолжительность.

Раздел 9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

9.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Тульской области «О социальном партнерстве в сфере труда», Областным трехсторонним соглашением, Областным отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

9.2. Работодатель:

- обеспечивает условия для деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов, не допускает случаев нарушения прав профсоюза;
 - при приеме на работу направляет Работника в первичную профсоюзную организацию с целью информирования о её деятельности;
 - не препятствует реализации права Работников на вступление в профсоюз, не допускает преследования Работников за их профсоюзную деятельность;
 - обеспечивает условия для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства;
- разрабатывает проекты локальных нормативных актов учреждения, затрагивающих социально-трудовые права Работников, с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации;
- рассматривает ходатайства первичной профсоюзной организации о представлении Работников к награждению ведомственными и иными наградами;
 - представляет первичной профсоюзной организации, обкому Профсоюза информацию по социально-трудовым вопросам по их запросам.
 - ежемесячно бесплатно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников, при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза (ст.377 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Областное трехстороннее соглашение);
 - по запросу первичной профсоюзной организации предоставляет информацию о правильности и полноте удержания, своевременности перечисления членских профсоюзных взносов;
 - не препятствует представителям профсоюзных органов посещать структурные подразделения учреждения, в которых работают члены профсоюза, для реализации установленных законодательством и Соглашением прав работников и уставных задач профсоюза;
 - предоставляет первичной профсоюзной организации бесплатно помещения для проведения собраний и средства связи для осуществления деятельности первичной профсоюзной организации в интересах Работников;
 - освобождает от работы членов выборных органов первичной профсоюзной организации, с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей, прохождения краткосрочной учебы, участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов и проводимых мероприятиях.
- 9.3. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Первичной профсоюзной организации по охране труда и представителей в создаваемых в учреждении совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе

работодателя допускаются только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации.

9.4. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя первичной профсоюзной организации или его представителя в управлеченческих совещаниях по вопросам, связанным с социально-трудовыми отношениями, развития учреждения.

Представители первичной профсоюзной организации включаются в комиссии по реорганизации, ликвидации учреждения, по аттестации Работников, расследованию несчастных случаев в учреждении.

9.5. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации право безвозмездного использования оргтехники, компьютерного оборудования, Интернета, электронной почты для реализации уставных целей Профсоюза.

9.6. Должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюзной организации или препятствующие их законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

9.7. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) 2 раза в год при условии заблаговременного согласования первичной профсоюзной организацией времени их проведения (не позднее, чем за 7 дней).

9.8. Первичная профсоюзная организация обязуется разъяснять Работникам трудовое законодательство, положения соглашений, настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

Раздел 10. Защита пенсионных прав и социальных гарантий работников.

10.1. Работодатель:

-создает в учреждении комиссию по пенсионным вопросам;

-содействует развитию электронного документооборота по представлению отчетности в органы Пенсионного фонда Российской Федерации в целях учета социальных (пенсионных) прав застрахованных лиц;

- обеспечивает своевременное и в полном объеме представление отчетности в соответствии с законодательством об индивидуальном (персонифицированном) учете в целях соблюдения пенсионных прав зарегистрированных лиц;

-обеспечивает своевременную выплату пособий по временной нетрудоспособности, материнству и детству;

-своевременно, в установленное действующим законодательством сроки, обеспечивают уплату страховых взносов на случай временной нетрудоспособности в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечивает сохранность и своевременно передает на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение;
- своевременно обновляет Перечни рабочих мест, профессий и должностей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, с поименными списками с использованием программного комплекса «Перечень льготных профессий предприятия»;
- в целях оказания помощи работникам в заблаговременной проверке своих пенсионных прав, информирует работника о способах ознакомления со сведениями индивидуального (персонифицированного) учета;
- рассматривает возможность по введению в учреждении системы негосударственного пенсионного обеспечения работников.

10.2. Работодатель в соответствии с Соглашениями о взаимодействии, заключаемыми с территориальными органами Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Тульской области, направляет в электронной форме по защищенным каналам связи:

- ежегодно, не позднее 30 сентября списки работников, уходящих на пенсию в предстоящие 24 месяца;
- не позднее чем за 12 месяцев до возникновения права на пенсию, полный пакет сканированных образцов документов, необходимых для назначения пенсии.

10.3. Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль за деятельностью Работодателя по выполнению законодательства о персонифицированном учете в системе обязательного пенсионного страхования, об обязательном пенсионном страховании и обеспечении, ведению и хранению документов, подтверждающих право Работников на пенсионное обеспечение.

Раздел 11. Заключительные положения.

11.1. Работодатель обеспечивает ознакомление с Коллективным договором Работников учреждения в семидневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступивших Работников знакомит непосредственно при приёме на работу.

11.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня его подписания.

11.3. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется комиссией по заключению коллективного договора, состав которой формируется сторонами на равноправной основе.

11.4. Первичная профсоюзная организация, заключившая Коллективный договор, для контроля его выполнения:

- вправе запрашивать у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора;

- заслушивает на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений Коллективного договора.

11.5. Для урегулирования разногласий в ходе Коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудового кодекса Российской Федерации.

11.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.8. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трёх месяцев при заключении нового Коллективного договора;
- трёх месяцев при внесении изменений и дополнений в Коллективный договор.

11.9. Настоящий Коллективный договор заключен в письменной форме, составлен в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

11.20. Настоящий Коллективный договор заключен на 3 года и действует с момента его подписания.

11.21. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

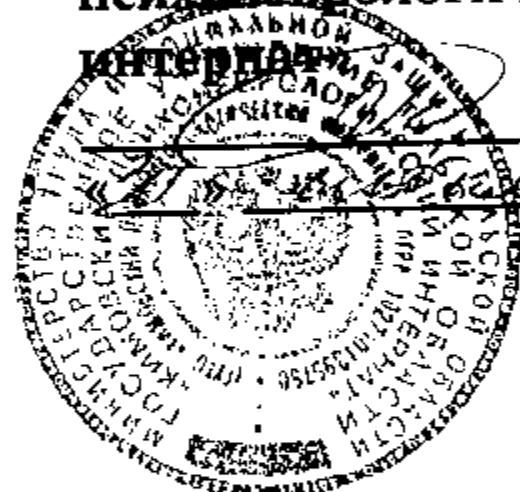
Представитель работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГУ ТО «Кимовский
психоневрологический интернат»
В.Ю. Замотаев
2021 г.



Представитель работодателя:

Директор
ГУТО «Кимовский
психоневрологический
интернат»
А.Н. Пюров
2021 г.



Приложение № 1
к Кодексу членов
ИС АООТ «КПИ»

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
«Кимовский психоневрологический интернат»
(ГУТО «Кимовский психоневрологический интернат»)

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
Боробьев Э.Б.
«01» августа 2017

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО
ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ОРГАНИЗАЦИИ**

1. Общие положения

Коллективный труд требует согласования действий его участников и подчинения определенному распорядку. Среди основных признаков трудового договора, наряду с выполнением работником определенной трудовой функции по специальности, квалификации, должности, конкретного вида поручаемой работы, ст.56 ТК РФ называет подчинение работника внутреннему трудовому распорядку, установленному работодателем.

Заключая трудовой договор, работник принимает на себя обязанность соблюдать режим рабочего времени, времени отдыха, технологическую дисциплину, исполнять приказы и распоряжения работодателя, т.д.

Работодатель обязан не только предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции и оплатить ее, но и создать условия для нормальной работы: предоставить необходимое оборудование, материалы и инструменты, обеспечить безопасность и охрану труда, четко определить режим труда и отдыха, правила поведения работников, учитывающие особенности процесса труда по социальному обслуживанию обеспечиваемых.

Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) учреждения «Кимовский психоневрологический интернат» – локальный нормативный акт организации, регламентирующий порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а так же иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации. Нормы этого локального нормативного акта, разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, постановлениями Правительства РФ в соответствии с Федеральными законами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Настоящие Правила признаются как самостоятельный локальный нормативный акт, и включает в себя разделы:

1. Общие положения.
2. Порядок приема, перевода и увольнения.
3. Основные права, обязанности и ответственность работодателя.
4. Основные права, обязанности и ответственность работника.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Поощрения за успехи в работе.
7. Взыскания за нарушение дисциплины труда.
8. Заключительные положения

2. а) Порядок приема, перевода и увольнения.

При поступлении на работу в Кимовский психоневрологический интернат гражданин предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, оформленную в установленном порядке;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии спец. знаний при поступлении на работу, требующую спец. знаний и подготовки;
- с учетом специфики учреждения, связанной с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, необходимо при заключении договора
- предъявить медицинское заключение о состоянии здоровья.

Поступающий на работу оформляет на имя директора интерната личное заявление, которое визируется:

- 1) руководителем структурного подразделения, в которое принимается на работу гражданин выражает его согласие с кандидатурой.
- 2) главным бухгалтером интерната – определяет размер оплаты труда и согласие с кандидатурой при приеме мат. отв. лица.

3) специалистом по кадрам – свидетельствует о проверке представленных кандидатом документов, и правовой оценке содержания заявления для заключения трудового договора.

После визирования заявления директором интерната (далее- Работодателем), специалист по кадрам в соответствии с требованием ст.67 ТК РФ составляет в двух экземплярах трудовой договор в письменной форме, Работнику выдается приемная записка.

Содержание условий трудового договора в письменной форме в соответствии со ст. 1 ТК РФ не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим законодательством, локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

Срочные трудовые договоры заключаются по инициативе Работодателя Работника лишь с кругом лиц, определенной ст. 59 ТК РФ.

При приеме на работу, до заключения трудового договора, Работодатель знакомит работника с настоящими правилами, должностной инструкцией, локальными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, после его окончательного оформления - определения даты начала работы, сроков установления Работнику ПК за выслугу лет. Трудовой договор оформляется в 2-х экземплярах, один из которых, после его подписания сторонами передается Работнику, второй хранится в кадровой службе учреждения.

Трудовой договор аннулируется, если работник не приступил к работе установленный срок без уважительной причины в течение недели.

Проект приказа о приеме на работу визируется:

- 1)Специалистом по кадрам,
- 2)Руководителем структурного подразделения, в которое поступает работник,
- 3)Главным бухгалтером,

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в личный срок со дня его издания.

Работник допускается к работе после прохождения специального инструктажа по технике безопасности и пожарной безопасности с учетом специфики занимаемой должности специалиста по охране труда.

Периоды работы отражаются в унифицированных формах по учету кадров: личные карточки ф.Т – 2, трудовых книжках. Для поступающих на работу впервые, Работодатель обязан оформить Работнику труд. книжку и страховое св-во ГПС.

затем в соответствии с решениями Правительства РФ администрация обязана беспрепятственно отпускать рабочих и служащих для работы на предприятиях и в организациях отдельных отраслей народного хозяйства;

-избрания на должность, замещаемые по конкурсу; зачисления в высшее среднее специальное или иное учебное заведение, в аспирантуру либо клиническую ординатуру -нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного и трудового договора.

-уважительным признается повторное увольнение по собственному желанию инвалидов, пенсионеров по старости, беременных женщин, матерей имеющих детей в возрасте до 14 лет, или ребенка инвалида до 16 лет, а также рабочих и служащих, имеющих на своем иждивении трех или более детей, достигших 16 (учащиеся – 18) лет. работник должен в заявлении указать эти причины. В таком случае, работодатель имеет право удовлетворить просьбу работника об увольнении с даты, указанной в заявлении, т.е. без предупреждения 2 недели.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (если работник увольняется без уважительной на то причины). В таком случае, он должен повторно обратиться на имя работодателя с заявлением об увольнении по соглашению сторон **указанием** новой даты увольнения. Заявление так же должно быть завизировано руководителем структурного подразделения, главным бухгалтером, специалистом по кадрам. По истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место приглашен в письменной форме другой работник. Если работник не изменил намерение уволиться с даты, указанной в заявлении об увольнении по собственному желанию накануне этой даты он должен повторно обратиться к работодателю с заявлением подтверждении своих намерений. Только после визирования этого заявления Работодатель специалист по кадрам готовит проект приказа об увольнении работника.

Проект визируется:

- 1)Специалистом по кадрам,
- 2)Руководителем структурного подразделения,
- 3)Главным бухгалтером .

Работника знакомят с приказом об увольнении под роспись. В последний рабочий день, определенный в приказе об увольнении как дата увольнения, Работодатель выдает работнику трудовую книжку (все записи в которой о трудовой деятельности в Кимовском психоневрологическом интернате работник удостоверяет своей подписью), по заявлению работника – другие документы, связанные с работой производят с ним окончательный расчет.

Работнику выдается увольнительная записка, которая сдается работником бухгалтерии учреждения. Перед увольнением Работник обязан отчитаться перед материальными ответственными лицами за документы, имущество и оборудование, находившиеся в его пользовании. Если до истечения срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается. Порядок увольнения работника по собственному желанию в случае окончания срочного трудового договора – аналогичен. Расторжение трудового договора по инициативе работника по соглашению сторон возможно в отсутствии работника. Например, период временной нетрудоспособности или в период отпуска, в таком случае, датой увольнения будет дата, указанная в заявлении на увольнение по соглашению сторон, либо в последний день отпуска, если такая инициатива поступила от самого работника. Если работник не работал отсутствовал в день увольнения, то все причитающиеся ему суммы подлежат выплате не позднее следующего дня после предъявления уволенным требования о расчете. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск удержания из з/платы работника не производятся, если работник увольняется по основаниям: (1,2,3а,4ст 81,п.1, 2,5,6,7,ст.83 ТК РФ). При увольнении работника по инициативе работодателя, по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, вследствие нарушения установленных ТК или иным ФЗ обязательных правил при заключении трудового

договора, при увольнении совместителя, Работодатель руководствуется трудовым законодательством и иными федеральными законами. При расторжении трудового договора (срочного) в связи с истечением срока его действия, работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме в соответствии со ст. 79 ТК РФ.

3. Основные права, обязанности и ответственность работодателя.

Работодатель обладает правами, предусмотренными Конституцией РФ, Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, Тульской области, локальными актами учреждения. Уставом Кимовского психоневрологического интерната и закрепленными в должностной инструкции. Работодатель имеет право:

- а) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях установленных трудовым законодательством, иными федеральными законами;
- б) требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- в) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- г) принимать меры воздействия при нарушении трудовой дисциплины, проводить дисциплинарные расследования и привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- д) принимать локальные нормативные акты, давать приказы, распоряжения, указания работникам (за исключением незаконных). Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не оговоренных в трудовых договорах (должностных инструкциях).

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и нормативные правовые акты, и локальные правовые акты условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- организовывать труд работников в соответствии с трудовым договором и действующим законодательством РФ о труде.
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, выплачивать в полном размере причитающуюся работникам з/платы в сроки определенные Уставом (4 и 19 числа каждого месяца);
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, обеспечивающими нужды работников, связанные с исполнением трудовых обязанностей;
- внимательно относиться к нуждам и обращениям работников, связанных с выполнением трудовыми функциями.
- в случае нарушения Работодателем трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, дисциплинарная, гражданская, административная или уголовная ответственность наступает в порядке, установленном Федеральными законами.

4. Основные права, обязанности и ответственность работника.

Работник обладает правами в области труда, предусмотренными Конституцией РФ, Федеральным законодательством о труде и иными нормативными правовыми актами РФ, Тульской областю, локальными актами учреждения, закрепленными в должностной инструкции по конкретной должности.

Работник имеет право:

- а)знакомиться с документами, определяющими его права и обязанности по занимаемой должности выполняемой работе, с орг. техническими условиями, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

- б) получать в установленном порядке информацию, материалы, инвентарь и другие средства, необходимые для исполнения трудовых обязанностей;
- в) на повышение заработной платы в порядке и размере, устанавливаемом с действующим Федеральным законодательством, законами и иными правовыми актами Тульской области;
- г) на ознакомление со всеми материалами своего личного дела и документами до внесения их в личное дело, приобщение к личному делу своих обязанностей, отзывами о своей работе, составленными на него характеристиками и другими документами оценочного характера, также получать их заверенные копии;
- д) на объединение в профессиональные союзы для защиты своих прав, социально-экономических и профессиональных интересов;
- ж) на проведение по его требованию служебного расследования для опровержения сведений, порочащих его честь и достоинство;
- е) на обращение в соответствующие государственные органы или в суд для разрешения споров, связанных с трудовой деятельностью;

Работник обязан:

- а) обеспечивать соблюдение Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, Устава ГУТО «Кимовский психоневрологический интернат», Коллективного договора;
- б) добросовестно выполнять трудовые обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, поддерживать уровень квалификации, достаточный для исполнения должностных полномочий;
- в) исполнять приказы, распоряжения и указания вышестоящих в порядке подчиненности руководителей, данных в пределах их должностных полномочий и в пределах трудовых обязанностей работника (за исключением незаконных); соблюдать требования по охране труда, обеспечению безопасности труда, противопожарной безопасности;
- г) соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка учреждения, порядок работы со служебной информацией и нормы служебной этики;
- д) хранить медицинскую и иную охраняемую законом тайну, а также не разглашать сведения, составляющие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей, затрагивающими частную жизнь, честь и достоинство граждан;
- е) бережно относиться к имуществу работодателя, других работников, незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

За противоправные действия работник несет административную, материальную, уголовную ответственность в случаях и порядке, которые установлены федеральными законами.

5. Рабочее время и время отдыха.

Время, в течение которого работник в соответствии с настоящими правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора исполняет трудовые обязанности, считается рабочим временем.

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

1) Для работников административно-управленческого и хозяйственно-обслуживающего персонала учреждения устанавливается следующий режим рабочего времени

при 40-часовой рабочей недели:

начало рабочего дня - 8-00

обеденный перерыв – 13-00 до 13-48

окончание рабочего дня- 16-48

при 36-часовой рабочей неделе (для женщин, работающих в сельской местности, персонала непосредственно обслуживающих психических больных, кроме указанных ниже)

начало рабочего дня – 8-00

обеденный перерыв – 13-00 до 13-48

окончание рабочего дня – 16-00

выходные дни – суббота, воскресенье.

2) Для работников прачечной, электрохозяйства, обслуживающих сантехнические системы установленся режим работы с предоставлением выходных дней по скользящему графику

зарплатной продолжительности рабочего времени для категорий, определенных в части раздела 5 настоящих Правил начало рабочего дня – 8-00

3) Для машинистов насосных установок водится суммированный учет рабочего времени графикам сменности в пределах месячной нормы рабочего времени, рассчитанной для конкретных категорий персонала.

начало работы – 8-00
окончание работы-8-00.

Кратковременные перерывы для отдыха и питания, устанавливаются через 4 часа работы. Превышают 10-15 мин., а время таких перерывов считается рабочим и подлежит оплате (ст.10 ТК). Место отдыха и приема пищи при таком режиме работы кочегаров определены Коллективным договором.

4) Для медперсонала учреждения водится суммированный учет рабочего времени графикам сменности в пределах месячной нормы рабочего времени, рассчитанной из 36- часового работей недели. Месячная норма рабочего времени рассчитывается так:

Установленная законодательно недельная норма часов (40,36,35,24) делится на 5 (на одиннадцатую рабочую неделю), получается продолжительность смены

(8 ч.; 7,2 ч; 7 ч; 4,8 ч), эту величину следует умножить на количество рабочих дней в данном месяце (из календарных дней исключаются субботы, воскресенья и праздники), полученный результат сокращается с учетом предпраздничных дней в соответствии с Коллективным договором

Продолжительность смены – по графику сменности

5) Для сторожевой охраны водится суммированный учет рабочего времени по графику сменности в пределах месячной нормы рабочего времени. Начало и окончание смены регулируется графиком.

6) Для работников столовой учреждения: водится суммированный учет рабочего времени по графику сменности в пределах месячной нормы рабочего времени.

Начало и окончание смены регулируется графиком.

График сменности для работников составляется руководителем структурного подразделения подписываются им, согласовываются в кадровой службе в части соблюдения нормы рабочего времени и утверждаются директором либо его заместителем.

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

По соглашению сторон трудового договора для работников может водиться режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Ненормированный рабочий день устанавливается для работников, занимающих должности по перечню, установленному коллективным договором. Для работников с ненормированным рабочим днем, а также связанных разездным характером работы, начало обеденного перерыва продолжительностью 48 мин. может меняться при необходимости выполнения срочной работы или задания.

Обеденный перерыв в рабочее время, не включается.

Работодатель организует учет времени, фактически отработанного каждым работником. Таблицы учета рабочего времени ведутся руководителем структурного подразделения лично назначенным Работодателем лицом-табельщиком. Не позднее 17 числа календарного месяца таблицы учета рабочего времени заверяются подписью табельщика, специалистом кадровой службы, утверждаются Работодателем и сдаются в расчетную часть бухгалтерии ин тернат. Корректировка утвержденного табеля допускается только в связи с предоставлением работникам «закрытого» болничного листа: до последнего рабочего дня текущего месяца. В остальных случаях – корректируется табель учета рабочего времени следующим месяцем.

Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы допускается только с предварительным уведомлением руководителя о причине отсутствия. При этом, работники обязаны сообщить о причине своего отсутствия своевременно, для принятия меры замещению отсутствующего.

При выписке на работу после болезни, работник обязан выйти на работу в день обозначенный в бланк как дата с которой следует приступить к работе. Если эта дата совпадает выходными (суббота, воскресенье) или праздничными днями, на работу следует выйти в下一个 рабочий день, следующий за выходными (в т.ч. для корректировки графика работающим сменам). Не допускается самовольный выход на работу в выходные и праздничные дни, б

заявления листка нетрудоспособности непосредственному руководителю либо табельщику. Работникам учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка в соответствии с утвержденным графиком отпусков. Графики отпусков составляются руководителями структурных подразделений.

При составлении графиков для отдельных категорий работников в соответствии с федеральными законами учитывается их желание предоставить отпуск в удобное время (ст.125 1 РФ). Специалист кадровой службы готовит сводный график по учреждению. Утверждается график отпусков работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее 17 декабря текущего года. График отпусков после его утверждения вывешивается на видном месте, копии его передаются в структурные подразделения.

График отпусков обязателен как для руководителя, так и для работника. С датой начала отпуска работник должен быть ознакомлен за 2 недели до его начала. Дополнительные отпуска и продолжительность определены колдоговором в соответствии с занимаемой должностью.

За счет средств экономии з/платы работнику могут предоставляться кратковременные отпуска с сохранением заработной платы, предусмотренные колдоговором. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению сторон.

В соответствии с распоряжением Правительства Тульской области от 07.02.2014 № 81 р 21 декабря календарного года объявляется выходным днем, если он не совпадает с субботой или воскресеньем, а 2-я неделя декабря в таком случае объявляется 6-ти дневной рабочей неделей.

6. Поощрения за успехи в работе.

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности. За продолжительную и безупречную работу, выполнение заданий особой сложности, успехи работе по социальному обслуживанию проживающих в учреждении:

- Объявляет благодарность,
- Выдает премию,
- Награждает почетной грамотой,
- Представляет к званию лучшего по профессии,
- Снимает ранее примененное дисциплинарное взыскание (кроме увольнения)

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством, учреждением, работодатель представляет для награждения вышестоящими ведомствами:

Министерством труда и социальной защиты Тульской области, администрации Тульской обл., Кимовского р-на, Минтруда России. Сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника (кроме премии)

7. Взыскания за нарушение дисциплины труда.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине трудовых обязанностей, т.е. совершение дисциплинарного проступка;

Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1. Замечание;
2. Выговор;
3. Увольнение.

При применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Руководитель структурного подразделения (табельщик), либо еще наделенное полномочиями осуществлять контроль за дисциплиной труда : зам. директора по бухгалтерии, специалист по кадрам, оформляет на имя директора учреждения докладную записку (изложением факта дисциплинарного проступка и прилагает к ней объяснительную записку (или отказ об отказе дать письменное объяснение)).

За каждый дисциплинарный проступок применяется только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ о применении дисциплинарного проступка визируется специалистом по кадрам руководителем структурного подразделения, главным бухгалтером и объявляется работнику по:

также в течение 3 рабочих дней со дня его издания. Не считается дисциплинарным наказанием устное замечание, предупреждение, и т.п. Работодателя.

8. Заключительные положения.

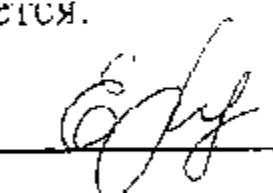
Настоящие « Правила » вступают в действие с момента их утверждения Работодателем и являются обязательными для сторон трудового договора. В случае изменения законодательства труда, нормы Правил должны быть пересмотрены, в противном случае, трудовые отношения регулируются действующим законодательством.

Способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
- защита трудовых прав работников профсоюзом;
- самозащита работниками трудовых прав.

Представление работников за использование ими допустимых законодательством способов защиты трудовых прав запрещается.

Специалист по кадрам

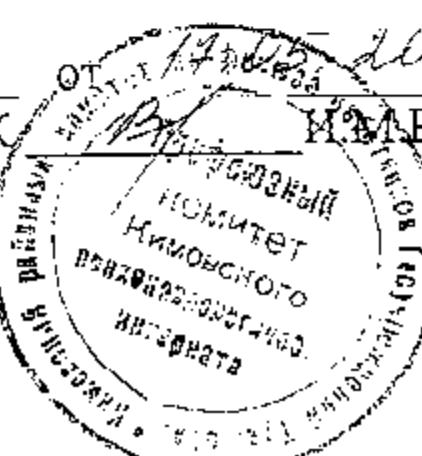
 Е.Ф. Ладыгина

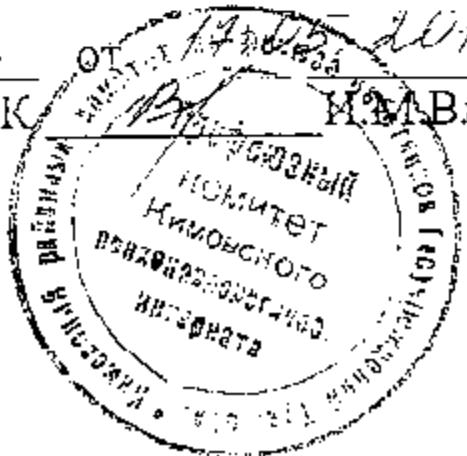
ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ ОДОБРЕНО:

Протокол № 4

от 17.02.2014

Председатель ПК

 И.М. Власова



**Приложение № 2
к коллективному договору
на 2021-2024 г.г.**

**Перечень медицинских работников, имеющих право
на сокращенную продолжительность
рабочего времени (36 часов в неделю), независимо от результатов
специальной оценки труда**

1. Врач-терапевт;
2. Врач-психиатр;
3. Старшая медицинская сестра;
4. Фельдшер;
5. Медицинская сестра палатная (постовая);
6. Медицинский брат палатный (постовой);
7. Медицинская сестра процедурной;
8. Медицинская сестра диетическая;
9. Медицинская сестра по массажу;
- 10.Инструктор по лечебной физкультуре;
- 11.Сестра-хозяйка;
- 12.Санитарка;
- 13.Медицинский дезинфектор.

Основание - Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности, Областное отраслевое соглашение по урегулированию социально-трудовых отношений в государственных учреждениях Тульской области, подведомственных министерству труда и социальной защиты Тульской области на 2019-2021 годы.

Представитель работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГУ ТО «Кимовский
психоневрологический интернат»

З.Ю. Замотаев
«30» 2021 г.



Представитель работодателя:

Директор
ГУ ТО «Кимовский
психоневрологический
интернат»



А.Н. Пюров
2021 г.

Приложение № 3
к коллективному договору на 2021-2024г.г.

**Продолжительность дополнительного отпуска
 работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными
 условиями
 труда, по результатам СОУТ.**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность отпуска (календарные дни)
1.	Врач-терапевт	35
2.	Врач-психиатр	35
3.	Старшая медицинская сестра	35
4.	Медицинская сестра палатная (постовая)	35
5.	Медицинский брат палатный (постовой)	35
6.	Фельдшер	35
7.	Медицинская сестра диетическая	14
8.	Медицинская сестра	35
9.	Сестра-хозяйка	14
10.	Санитарка	35
11.	Медицинский дезинфектор	35
12.	Медицинская сестра по массажу	35
13.	Инструктор по лечебной физкультуре	35
14.	Повар	7
15.	Психолог	14
16.	Тракторист	7
17.	Водитель автомобиля	7
18.	Сиделка (помощник по уходу)	35 (до 31.12.2021)
19.	Машинист насосных установок	7
20.	Официант	7
21.	Парикмахер	21
22.	Кухонный рабочий	7

Примечание: Для работников, занимающих должность «сиделка (помощник по уходу)», условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3

или 4 степени, устанавливается следующая продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска:

- на период до 31 декабря 2021 г. - 35 календарных дней;
- с 1 января 2022 г. – в соответствии с Областным отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в государственных учреждениях Тульской области, подведомственных министерству труда и социальной защиты Тульской области.

Перечень составлен на основании:

Списка производств, цехов, профессий и должностей.... утв. Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22, инструкции о порядке применения Списка, утв. Госкомтруда СССР и ВЦСПС, Постановления Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников», ст. 22 Закона РФ от 02.07.1982 № 3185-1 (ред. От 21.11.2011) «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при её оказании».

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной организации
ГУ ТО «Кимовский психоневрологический интернат»
З.ч.ст.
В.Ю. Замотаев
«30» июня 2021 г.



Представитель работодателя:

Директор
ГУТО «Кимовский психоневрологический интернат»
А.Н. Пюров
«30» июня 2021 г.



Приложение № 4
к коллективному договору
на 2021-2024 г.г.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников независимо от результатов специальной оценки условий труда

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (календарные дни)
1.	Врач-терапевт	35
2.	Врач-психиатр	35
3.	Старшая медицинская сестра	35
4.	Медицинская сестра палатная (постовая)	35
5.	Медицинский брат палатный (постовой)	35
6.	Фельдшер	35
7.	Медицинская сестра диетическая	14
8.	Медицинская сестра процедурной	35
9.	Сестра-хозяйка	14
10.	Санитарка	35
11.	Медицинский дезинфектор	35
12.	Медицинская сестра по массажу	35
13.	Инструктор по лечебной физкультуре	35

Основание - Постановление Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 (ред. от 23.06.2014) «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников», Областное отраслевое соглашение по урегулированию социально-трудовых отношений в государственных учреждениях Тульской области, подведомственных министерству труда и социальной защиты Тульской области на 2019-2021 годы.

Представитель работников:
**Председатель первичной профсоюзной организации
ГУ ТО «Кимовский психоневрологический интернат»**
Зам. председателя профкома Кимовского психоневрологического интерната
«ЗСО» В.Ю. Замотаев
2021 г.



Представитель работодателя:
**Директор
ГУТО «Кимовский психоневрологический интернат»**
А.Н. Пюров
2021 г.



11

Приложение № 5
к коллективному договору
на 2021-2024 г.г.

**Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска
работников, занятых на работах с ненормированным рабочим днём.**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность отпуска (календарные дни)
1.	Заместитель директора	7
2.	Главный бухгалтер	7
3.	Заместитель главного бухгалтера	7
4.	Экономист 2 категории	7
5.	Бухгалтер	7
6.	Бухгалтер 2 категории	7
7.	Делопроизводитель	7
8.	Специалист в сфере закупок	7
9.	Системный администратор	3
10.	Главный специалист	7
11.	Специалист по охране труда	7
12.	Специалист по кадрам	7
13.	Юрисконсульт	7
14.	Заведующий хозяйством	7
15.	Заведующий производством (шеф-повар)	7
16.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3
17.	Водитель автомобиля	7
18.	Техник	7
19.	Старшая медицинская сестра	3
20.	Заведующий складом	3
21.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	3
22.	Слесарь-сантехник	3
23.	Культуроганизатор	7

Представитель работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГУ ТО «Кимовский
психоневрологический интернат»

Заславль Валентин Замотаев
«ЗС» 28.02.2021 г.



Представитель работодателя:

Директор
ГУ ТО «Кимовский
психоневрологический интернат»
А.Н. Пюров
2021 г.



Приложение № 6
к постановлению губернатора
№ 303 от 16.11.11.

СОГЛАСОВАНО

Министру труда и социальной политики
Тульской области

Филиппов А.В.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профессиональной организации
ГУТО «Кимовский
исхоневрологический интернат»
Власова Н.М.

Согласовано
заместителем министра труда и социальной политики Тульской области
Макаровым А.Н.

от 16.11.2011 г.

УЧЕВЫЙ ЦЕНТР

Директором ГУСОУ «Учебный центр
управления Тульской области
«Кимовский психоневрологический

интернат»
Воробьевым Д.Е.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ «КИМОВСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Кимовский психоневрологический интернат» (далее – учреждение) разработано на основании следующих документов:

- Трудового кодекса РФ;

- Устава ГУТО «Кимовский психоневрологический интернат»;

Постановления администрации Тульской области от 26.07.2011 № 345 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений Тульской области». Установленные в нем нормы и правила оплаты труда работников учреждения вступают в силу с момента подписания настоящего Положения.

1.2. Положение об условиях оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Кимовский психоневрологический интернат» (далее – учреждение) разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- размеры должностных окладов (окладов) по должностям работников в соответствии с профессией и квалификационными группами (ст. 42 - НКР);

- виды условий осуществления в форме индивидуального или колlettivного соглашения с перечнем видов выплат компенсаций, а также в учреждении.

Гражданам, имеющим квалифицированные квалификации в отрасли и новые присвоенные квалификации характера в соответствии с перечнем видов выдающихся квалифицированных квалификаций учреждения за счет средств выделяемых из бюджета Тульской области на оплату труда работников, критерии их определены:

Условия оплаты труда руководителями учреждения, его заместителей и подчиненных:

1.1. Оплата труда работников, имеющих по совместительству, в т.ч. кроме основного, дополнительное время на исполнение обязанностей по работе, определяемую пропорционально определенному времени. Структура начисления тарифной ставки по основной должности, а также по должностям, имеющим в порядке совместительства, производится различно по каждой должности.

1.2. Оплата труда работников государственного учреждения Тульской области «Кимовский психоневрологический интернат» (далее - учреждение) осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда в текущем финансовом году, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Зарплата начальника работника предъявляемые размеры не ограничиваются.

Медицинским, инженерным, научным званиям, отраслевым квалифицированным кадрам и ветеранам Российской Федерации, ученые звания, звания, учрежденные в соответствии с законом Российской Федерации:

0,10 - при присвоении почётных званий Министерства ветеранов Российской Федерации по профилю полученной специальности со дня присвоения почётного звания;

0,05 - при присвоении отраслевых квалифицированных званий со дня присвоения нагрудного знака;

0,10 - при присуждении ученой степени по профилю полученной специальности со дня присуждения ученой степени доцента по кафедре наук;

0,05 - при присуждении ученой степени по профилю полученной специальности со дня присуждения ученой степени кандидата наук.

Профильными считаются специальности социальной, психотерапевтической, психотехнической и юридической направленности.

Награды,ющий квалифицированные квалификации за присвоение звания "Заслуженный врач" времем, предусмотренным Решением Совета Федерации "Заслуженный врач Республики" в республиках входивших в состав ССР до 31 октября 1991 года.

Награды,ющий квалифицированные квалификации за присвоение почётных званий министерств и ветеранам Российской Федерации, отраслевых квалифицированных званий и ученых степеней применяется также к окладу руководителя учреждения по приказу министерства труда и социальной защиты Тульской

PHILIPPE, MATHIEU, MARC-ANDRÉ, JEAN-CHRISTIAN, GUY, RAYMOND, PIERRE, RÉMI, RÉMY
ET RÉVÉLATION, JEAN-PIERRE, JEAN-PIERRE, JEAN-PIERRE, JEAN-PIERRE, JEAN-PIERRE

Konfliktu teoriijärjestelmässä komplikointiaan ja julkaisutietoa ei voi käsitellä ilman yhteyksiä tieteen ja teknologian välillä. Tämä ongelma on kuitenkin jo kohdallaan ratkaistavissa. Tieteen ja teknologian välillä on ollut historiallisesti monia yhteisiä aiheita, kuten esimerkiksi sähkö- ja sähkömekaanikan ja konfliktiteorian väliset suhteet. Vastaavasti tieteen ja teknologian välillä on ollut monia yhteisiä aiheita, kuten esimerkiksi sähkö- ja sähkömekaanikan ja konfliktiteorian väliset suhteet.

2. Порядок и условия отпуска труда машинистов работников, занятых в сфере социального обслуживания населения

3.1 Рынокъ земельныхъ объектовъ Мензелинскъ районъ
Чеченской Республики на основе отчета Агентства земельной и недвижимой собственности Чеченской Республики «Прогнозъ
рынка земельныхъ объектовъ и земельногоъ фонда Чеченской
Республики въ 2018 году». № 26-01 Утверждено профессиональными
экспертами изъ другихъ юридическихъ Мензелинскъ въ соответствии съ
законодательствомъ Российской Федерации № 27-ФЗ 2007 № 101-ФЗ

Должности, относящие к ПКТ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	Размер оклада, руб.
Сестра-хирургка, акушерка	42700
Медицинские сестры (врачи) - акушерки	
Медицинские сестры (врачи) - хирурги	
Няни (персонал санитарного бюро), санитарки-	
санитары, медсестры	
Санитары, медсестры	
Санитары, медсестры	

Фельдшер медицинский	4 квалификационного	6282,0
сестра процедурной, любой уровня		
врач		

Старший медицинский	5 квалификационного	6853,0
сестра	уровня	

По тяжести относящиеся к ПКП «Врачи и провизоры»		Размер оклада,
		руб.
Врач общей практики, врач отоларинголог, врач генетики, врач дерматолог	2 квалификационный	8279,0
	уровень	

Медицинским работникам, участвующим в следующих нововведениях квалификации к тяжести относящимся:

Повышение квалификации в должностному окладу за счет первоначальной оплаты труда:

Повышение квалификации к должностному окладу по учреждению, которое имеет повышенную квалификацию к должностному окладу.

Повышение квалификации в должностному окладу за счет оплаты труда:

Приказом по нововведениям квалификации к должностному окладу с общей тяжестью квалификации более чем 10 единиц при наличии стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном соотношении к должностному окладу.

Размеры и иные условия применения нововведений квалификации к должностным окладам приведены в пунктах 2.2 – 2.6 настоящего раздела Положения.

Переходный период квалификации к должностному окладу устанавливается на один календарный первый квартал в течение двух календарных кварталов.

Переходный период квалификации к должностному окладу для медицинских работников, имеющих высокую квалификацию медицинских работников, не имеющих места для стажа первоначальной работы, включая лиц, указанных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3. Медицинским работникам, работающим в сельской местности, на приравненные квалификации квалификации к должностному окладу, за исключением в размере 0,25.

Медицинские работники, оказывающие медицинскую помощь и осуществляющие осуществляемые ими функции, представляющие собой академические позитивные заимствования, имеют право на

режиме работы по рабочему времени и продолжительности труда в соответствии с действующим законодательством о труде и о размере оплаты труда, установленному в размере 0,25.

2.4. Медицинские работники имеют право на право на первоначальное нововодство, квалификационную категорию, право на профессиограмму, право на профессиональную компетентность, право на степень самостоятельности и право на ответственность при выполнении поставленных задач в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

2.5. Помимо этого, квалифицированная медицинская квалификационная категория устанавливается в первом случае для медицинских работников в квалификационном разряде 1-4 и для повышенная профессиограмма в компетентности.

Более высокий квалификационный разряд определяется в зависимости от категории:

при наличии второй квалификационной категории - 1-2;

при наличии первой квалификационной категории - 1-2;

при наличии высшей квалификационной категории - 1-2.

Квалификационная категория устанавливается для работников по специальности, не имеющей присвоенного квалификационного разряда.

2.6. С учетом условий труда медицинским работникам устанавливаются виды и квалификационного характера, предусмотренные Приложением № 8 настоящего Положения.

2.7. Медицинским работникам присваиваются квалификации в соответствии с действующим Положением о квалификациях.

3. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии, занятых в сфере дополнительного образования

3.1. Размеры до должностных окладов медицинских работников определяются на основе должностных окладов, установленных в ИКТУ, утвержденном Правительством Российской Федерации 29.08.2007 № 576, в соответствии с дополнительного развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 576-146 (зарегистрировано в Министерстве юстиции Российской Федерации 10.09.2007 № 10222).

Должность, относящаяся к ИКТУ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии сретета звена»	Размер оклада, руб.
Медицинский работник	10000

Ф.И.О. _____

3.2. Работники культуры, искусства и кинематографии, а также работники сельского хозяйства, включенные в перечень к подакционным

БАССЕЙН ВОДЫ — КАРДИНАЛЬНЫЙ КРИТЕРИЙ ОЦЕНКИ СОСТОЯНИЯ ОБЩЕСТВА

Приложение к настоящему Кодексу о правах и свободах человека и гражданина

Академия Франции в Париже упомянута в письменных источниках впервые в 1356 году в хронике Филиппа де Компьенского, в которой говорится о том, что Франциск Ассизский в 1224 году посетил Париж и провел там некоторое время.

Персональный первый номер, который присваивается в телекоммуникационной системе, определяется на представительской почте предмета в единице государственного кинематографа.

3.3. Порядок применения методов оценки в зависимости от типа изучаемой категории

При этом включаются в категорию «другие» вклады, не попадающие в категорию «Средства

<http://www.fcc.gov/encyclopedia/intercarrier-communications-regulations> (1 of 1)

THE EIGHT-POINT SECRET OF MONEY MANAGEMENT 115

3.1. Для определения коэффициента μ (коэффициента трения) в уравнении (3.1) необходимо изучить зависимость между углом наклона непрерывной падающей поверхности и коэффициентом трения, определенным в соответствии с приложением A.1 к настоящему пособию.

15. Радиоактивные изотопы, используемые в геометрических радиометрах, радиоактивной методике, а также в ядерных измерительных приборах, должны иметь радиоактивность не выше 0,25.

Работники культуры, искусства и кинематографии участвуют в представительской деятельности, участие в которых определено соответствующими законодательными актами Российской Федерации, а также в соответствии с условиями контрактов, заключенных ими с бюджетными учреждениями культуры и социальной сферы.

3.2 С учетом условий труда работников культуры, искусства и
литературы установлены соответствующие компенсационного характера
в соответствии разделом 8 настоящего Положения.

38. Работникам культуры и искусства и кинематографии
предъявляется стимулирующее вознаграждение. При этом оно
может включаться в заработок.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, занятых в сфере социальных услуг

4.1. Размеры должностных окладов работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг, устанавливаются на основе официальной классификации должностей квалификационным уровнем ТКР, определенным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об установлении квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», лицензировано в Минюсте РФ 09.04.2008 № 11481:

Должности, относящиеся к ТКР «Должности специалистов второго уровня, осуществляющие предоставление социальных услуг»	Размер оклада, руб.
Специалист по социальной работе	1002,0
Должности, относящиеся к ТКР «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющие предоставление социальных услуг»	Размер оклада, руб.
Специалист по квалификационному уровню	8525,0

4.2. Работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг, в соответствии с классификацией квалифицированных рабочих мест

4.2.1. должностной коэффициент к должностному окладу определяется по формуле:

коэффициент работы, индексуемый первоначальной квалификацией квалификационному уровню

Размеры и виды условий применения должностных коэффициентов определяются настоящим пунктом в пунктах 4.3 – 4.6 настоящего Положения

4.2.2. Нормативный коэффициент к должностному окладу определяется в определенный период времени в течение существующего календарного года.

4.2.3. Нормативный коэффициент к должностному окладу определяется в определенный период времени в течение существующего календарного года.

4.2.4. Работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг в сельской местности, осуществляющим полномочия по должностному окладу по управлению в размере 1,2

4.3. Работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг в сельской местности, осуществляющим полномочия по должностному окладу по управлению в размере 1,2

Работники, занятые в сфере предоставления санаторных услуг, непосредственно принадлежащие участку к оказанию санаторий № 13, подсудимые по ходу дела показали, что дальнейшее существование санатория в прошлых условиях было бы затруднительно из-за отсутствия необходимого количества квалифицированных специалистов.

4.6. С учетом устойчивой тенденции к дальнейшему снижению производительности социальных услуг, а также из-за специфического комплексного характера, проявляемого практикой в макроэкономике.

4.7. Гражданином, занятым в сфере предоставления санаторно-курортных услуг, у которых имеются права на предпринимательскую деятельность, или ИП.

5. Порядок и условия отпуска труда работников, определяемый в соответствии с положением о службе

5.1 Регистрация производственных единиц в реестре производственных объектов службами, установленными по локальным правилам, наименование которых включено в перечень подпунктов п. 1) вышеизложенного пункта ППС, утвержденного Указом Министра Российской Федерации от 20.05.2008 № 247-У «О государственной квалификации и присвоении квалификационных классов рабочим профессиям» (далее – «Указ»), в том числе в подпункте 1) п. 3.8.1:

Должности, относящиеся к ПК № «Общественные должности служащих первого уровня»	Размер оклада (руб.)
Заместитель начальника управления	38 400
Начальник подразделения	38 400

Должности, относящиеся к ПКТ «Общегородские должности служащих второго уровня»	Размер оклада,
2.1.1.8. Квалифицированный уровень и выше	руб.
2.1.1.9. Специалистский уровень	руб.

Заключающей
имуществом (име-
емой)

3 квалифицированному рабочему

3 квалифицированному рабочему

**Должности, отнесенные к ИКТ «Общепрофесиональные
должности служащих третьего уровня»**

Размер
окладов

Инженер-программист,
специалист по кибернетике
и информационным системам
и технологиям
и информатике
бухгалтер 1-й категории
специалист по финансовой
работе 1-й категории
бухгалтер 2-й категории

3 квалифицированный
уровень
3 квалифицированный
уровень
3 квалифицированный
уровень

от 7000
до 10000
от 7000
до 10000
от 7000

Размеры должностных окладов работников, занятыми в ИКТ
и связанных с ними специальностями и профессиями

Должности по уровням

Размер
окладов, руб.

занятые в ИКТ и связанных с ними специальностями и профессиями

3.7. Работникам, имеющим право на получение социальной поддержки, а также лицам, имеющим право на получение социальных выплат, размеры должностных окладов определяются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации в части бюджетной сферы.

Размеры должностных окладов для специалистов, квалифицированных рабочих, инженеров, техников, а также лиц, имеющих право на получение социальных выплат, включая лиц, имеющих право на получение социальной поддержки, определяются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации в части бюджетной сферы.

3.8. Продолжительность рабочего времени для специалистов, квалифицированных рабочих, инженеров, техников, а также лиц, имеющих право на получение социальной поддержки, определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации в части бюджетной сферы.

3.9. Работникам, имеющим право на получение должностных окладов, устанавливается дополнительный квалифицированный должностному окладу по укрупненному размеру 0,25.

Радиотехнические приемники с поларизацией служат для обработки радиоприемных сигналов в окрестности селективных частот и могут включать в себя блоки с поларизационной конфигурацией, параллельно расположенные на одной плоскости. При этом блоки параллельного вибратора демонстрируют коэффициент усиления в 10 раз выше, чем блоки с перпендикулярной конфигурацией вибраторов в радиочастотном диапазоне 0,25–

4.8 Работники, занимавшиеся вывозом из Краснодарского края в 1998 г. и 1999 г. контрабандой табачных изделий, включая лиц, участвовавших в профсоюзной деятельности, а также лица, имеющие звание «Героя труда», степень «Заслуженность» и «Почетный гражданин Краснодарского края», в соответствии с Приложением № 3 к настоящим

56. C. YUEN (YUEN) TEP IN PUBLICATIONS. 1971-1975. 11
JAHRE. 1976-1980. 5 JAHRE. 1981-1985. 5 JAHRE.
1986-1990. 5 JAHRE. 1991-1995. 5 JAHRE.
1996-2000. 5 JAHRE.

4.7. Підприємства, надаючі послуги з підтримки діяльності земельних
також землеустрою, та землекористування, а також земельні
землевласники, землеволодіння, землекористування

6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям работника

6.1. Размер окладов работников професий, которых классифицированы в соответствии с Квалификационным уровнем ЕКТ (области профессиональной деятельности) определен Приказом Министерства труда Российской Федерации от 29.05.2018 № 248н (Одобрено Правительством Российской Федерации от 29.05.2018 № 248п) «Об утверждении квалификационных групп общеобразовательных профессий, связанных с сферой образования» утвержденного в Министерстве РФ 23.06.2008 № 174н.

РНК «Образовательные профессии рабочих первого уровня»	Размер блока (мм)
1. Работа с текстом	1. Классификационный
2. Рабочий, рабочий по	2. Родитель
3. Учебному	
4. Программное обеспечение	
5. Технический, изготавливать	
6. Технический, изготавливать	
7. Технический, монтируя	
8. Технический	
9. Технических	
10. Технический, оформлять	
11. Технический,	
12. Техник-конструктор	
13. Техник-изобретатель	

— БАКУНИН, ПАСЯ.

111

WILHELM BETHEN

— землемір, стопож

СИМФОНИЯ В СИ-ДОЖАК.

последний, уборщик служебных

предметы с уборкой

ГЛАВА VI

• 100 •

ПКТ «Общегражданские профессии работника второго уровня»

НКТ «Общегражданские профессии рабочих второго уровня»	Размер оклада, руб.
Монтажист настенных обивочных покровов, выполнение обивки мебели, лестниц-стеклодизайна и мебели	12600
Монтажист настенных обивочных покровов, выполнение обивки мебели, лестниц-стеклодизайна и мебели	53500
Монтажист настенных обивочных покровов, выполнение обивки мебели, лестниц-стеклодизайна и мебели	53500

Работникам осуществляющим профессиональную деятельность в сфере оценки и аудита финансовых результатов деятельности организаций, а также лицам, участвующим в реорганизации или ликвидации организаций

ПОДДЕРЖАТЬ РЕКОМЕНДУЮЩИЕ КОММЕНТАРИИ АДМИНИСТРАЦИИ ПРОГРАММЫ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

переопределяет понятие конфиденциальности в определении размеров и сроков утилизации личных данных гражданских конфиденциальных документов, установленные в пунктах 6.2 – 6.4 настоящего раздела Напоминаю,

Персональный новичковый коэффициент к объекту установившийся измеренный период времени в течение которого изучалася тема курса

6.2. Повышенный коэффициент к окладу за каждую изучаемую профессию, выдачу из училищности рабочим, осуществляющим производственную деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от их профессии, а также определение рабочей выслуги лет и начисление к стажу в соответствии с п. 1 настоящего Положения.

6.3. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность в сфере профессионального образования, работников высшей и средней профессиональной квалификации, соответствующим критериям, установленным в разделе 6.2.

6.4 Переопределенный понятийный коффидент в окне Моделирования рабочей среды, осуществляющем профессионализацию личности в профессиях рабочих, с учетом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности, т.

и от собственности при выполнении поставленных задач в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

7.1. Условия труда работников, определяемые в соответствии с Трудовым законом Российской Федерации и Трудовым кодексом Российской Федерации, а также компенсационного характера, определяются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

7.2. Работникам, осуществляющим функции главного бухгалтера в соответствии с профессиями работников, связанными с применением бюджетного Правил применения Приложения № 4 к настоящему Положению.

7. Условия труда главного бухгалтера, его заместителей, главного бухгалтера

7.1. Условия и порядок работы главного бухгалтера определяются в соответствии с Трудовым законом Российской Федерации и Трудовым кодексом Российской Федерации, а также в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

Должностные обязанности заместителей директора и главного бухгалтера определяются уставом, устанавливаемым на 20% третейской части совместного бюджетного учреждения.

Преданный уроками социалистической культуры и высокой квалификации заместителей директора и главного бухгалтера учреждения, способность работников не может превышать восемьдесят процентов.

7.2. К основному персоналу учреждения относятся работники, надежно и ответственно осуществляющие выполнение основных функций, из которых создано учреждение.

Написание пособий и профессии работников учреждений, в которых созданы и существуют деревни, это будет осуществлено в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

7.3. С учетом условий труда заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

7.4. Премирование заместителей директора, главного бухгалтера осуществляется в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. Работникам учреждений в определенном количестве для каждого из трех первых порядков ставятся в соответствии с Трудовым законом Российской Федерации.

8.2. Работникам, связанным с работой в соответствии с установленными условиями труда:

выплаты за работу в устоявшихся отдельных или нормализованных совместных профессий (специальностей), расширение зон обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и т.д.

Компенсационные выплаты производятся работодателем для оценки выработки приказом директора учреждения.

В принципах указывается применение какной-либо выплаты, ее размер и период (до, между и период, на который она устанавливается).

ч.2. Множитель размера заработной платы за выполнение предельно опасных (опасных) устоявшихся труда (уставных). Такой размер определяется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет четыре проценты должностного оклада (оклада уставной) за разные виды работы в нормальных условиях труда.

Если по результатам системы видовой оценки условий труда установлены предельно оптимальными устоящими труда (1 класс) или условиями 2-го допустимые условия труда (2 класс) то выплаты не устанавливаются.

Если по результатам систематической оценки условий труда установлены различные видами условия труда (3 класс) выплаты устанавливаются в зависимости от количества в процентном от должностного оклада (оклада) следующих размеров:

10% за работу во вредных условиях труда класс 3.1;

10% за работу во вредных условиях труда класс 3.2;

12% за работу во вредных условиях труда класс 3.3;

15% за работу во вредных условиях труда класс 3.4.

Если по результатам систематической оценки условий труда установлены предельно опасными условиями труда (4 класс) размер выплаты определяется должностного оклада (оклада)

в.3. Поплата за совмещение профессий (специальностей) уставных или ставнику при совмещении им профессий (специальностей). Размер поплаты определяется на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

в.2. Поплата за расширение зон обслуживания уставных или ставнику при расширении зон обслуживания. Размер поплаты определяется на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

в.3. Поплата за увеличение объема работы за иной рабочий день, в течение которого отсутствующую рабочую без оснований не определенной трудовым договором, устанавливается рабочий день, отличный от установленного уставным соглашением работы или часов, определенный временно отсутствующего работника без оснований не определенной трудовым договором. Размер поплаты и сроки ее установления определяются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Следует отметить, что в Киттихе впервые применение винтовок было начато в 1850-х годах, а в 1860-х — введен в практику винтовочный способ охоты на диких животных. Винтовки были распространены в Киттихе в 1870-х годах, а в 1880-х — введен в практику винтовочный способ охоты на диких животных. Винтовки были распространены в Киттихе в 1870-х годах, а в 1880-х — введен в практику винтовочный способ охоты на диких животных.

Расчет частей изображения, требующих работы обработчиков, не является самостоятельной задачей и может быть решена с помощью вычислительных языков в соответствии с теми же критериями, что и в зависимости от конкретного приложения.

§ 7. Основы работы в выполнении и переработке промышленных производственных работников, привлекаемых к работе в выполнении и переработке производственных работников при существующем законодательстве.

9. Другие вопросы отладки при

и т. д. В предметах национальных боевых искусств есть что-то, что не может быть передано никакими словами.

Различие между различными маркирами можно определить по различиям в их структуре.

работников учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера - директором учреждения в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Указу.

Императора Николая II в звании генерала-адъютанта и генерал-адъютанта

4.2 В случае, когда размер оплаты труда работника зависит от количества выполненной работы, несущий ответственность за выполнение работ в установленные сроки несет ответственность за выполнение работ в установленные сроки.

Изучение обработки земель в сельскохозяйственных целях

при присвоении квантитативной категории «до или выше»
имеет место неоднозначность концепции

При движении к рабочему проходе на плавающие плавники всплыли в первом просекании и скользнули к нему оттуда, в который они скошой перескочили, и так как в другом направлении было нечего, то им, конечно же, среди них оказалася и эта плавающая плавниками, которая, как известно, по окончании плавания,

Приложение к решению от 03.03.2016 № 92-а/15 о внесении изменений в Устав

активно спонсируемой ими для приобретения гражданской активности и поддержки социального движения. Важно отметить, что в сфере социальной политики в России в последние годы неоднократно отмечалось усиление социальной политики, что в свою очередь способствует дальнейшему развитию гражданского общества.

СОГЛАСОВАНО:
Министр труда и социальной
защиты Тульской области

Филиппов А.В.

Приложение к приказу
государственного учреждения
Тульской области «Кимовский
психоневрологический интернат»
от 22.02.2012 № 12

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГУТО «Кимовский
психоневрологический интернат»

Власова И.М.

УТВЕРЖДЕНО:
И.о. директора государственного
учреждения Тульской области
«Кимовский психоневрологический
интернат»

Воробьев Э.В.

**Изменения, вносимые в Положение об условиях оплаты труда работников
государственного учреждения Тульской области
«Кимовский психоневрологический интернат»**

1. Внести в Положение «Об условиях оплаты труда работников государственного
учреждения Тульской области «Кимовский психоневрологический интернат» (далее –
Положение) следующие изменения:
- а) таблицу пункта 2.1 раздела 2 Положения изложить в новой редакции:

Должности по уровням	Размер оклада, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
Сестра-хозяйка, санитарка	1 квалификационный уровень
Должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
Медицинский дезинфектор	1 квалификационный уровень
Медицинская сестра диетическая	2 квалификационный уровень
Медицинская сестра палатная (постовая), медицинский брат палатный (постовой)	3 квалификационный уровень
Фельдшер, медицинская сестра процедурной	4 квалификационный уровень
Старшая медицинская сестра	5 квалификационный уровень
Должности, отнесенные к ПКГ «Врачи и провизоры»	
Врач - специалист	2 квалификационный

уровень

б) таблицу пункта 3.1 раздела 3 Положения изложить в новой редакции:

<u>Должности по уровням</u>	<u>Размер оклада, руб.</u>
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
Техник	1 квалификационный уровень
	5271,00
Заведующий хозяйством, заведующий складом	2 квалификационный уровень
	5512,00
Заведующий производством (шеф-повар)	3 квалификационный уровень
	5752,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
Специалист по кадрам, юрисконсульт, бухгалтер	1 квалификационный уровень
	6972,00
Бухгалтер 2 категории, экономист 2 категории	2 квалификационный уровень
	7551,00
Заместитель главного бухгалтера, главный специалист	3 квалификационный уровень
	9336,00

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенных в ПКГ:

<u>Должности по уровням</u>	<u>Размер оклада, руб.</u>
Специалист по охране труда	7551,00

в) таблицу пункта 4.1 раздела 4 Положения изложить в новой редакции:

<u>Квалификационные уровни</u>	<u>Размер оклада, руб.</u>
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
Кухонный рабочий, парикмахер, швея, оператор стиральных машин, слесарь-сантехник, машинист насосной установки, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик территории, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений	1 квалификационный уровень
	3634,00
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
Слесарь по обслуживанию тепловых пунктов, повар	1 квалификационный уровень
	4431,00
Водитель автомобиля, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	4 квалификационный уровень
	5566,00

г) абзац 2 пункта 5.1 раздела 5 Положения изложить в новой редакции:
Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера учреждения
устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада директора данного учреждения.

д) Приложение № 4 к Положению изложить в новой редакции:

Приложение № 4 к Положению об условиях оценки
труда работников Государственного учреждения
Тульской области «Кимовский
психоневрологический интернат»

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера работникам Государственного учреждения
Тульской области «Кимовский психоневрологический интернат»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера работникам государственного учреждения Тульской области «Кимовский психоневрологический интернат» (далее – учреждение) устанавливает порядок, размер и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

1.2. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

1.3. Размер премиальной выплаты по результатам оценки эффективности деятельности учреждения определяется директором учреждения по предложению комиссии по вопросам оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Кимовский психоневрологический интернат» (далее – комиссия), в пределах средств, выделяемых из бюджета Тульской области на оплату труда работников учреждения в текущем финансовом году, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

**2. Порядок, размер, показатели эффективности и условия предоставления выплат
стимулирующего характера**

2.1. Премиальная выплата по итогам работы за квартал выплачивается с целью поощрения работников за результаты труда с учетом результатов оценки эффективности деятельности учреждения.

2.2. Премиальные выплаты заместителей директора и главного бухгалтера учреждения базируются на оценке деятельности учреждения, осуществляющейся на основе Методики оценки эффективности деятельности государственных учреждений по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, услуг), финансового менеджмента и стимулирования руководителей государственных учреждений в повышении эффективности оказанию государственных услуг.

(исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, работ) и финансового менеджмента, утвержденной постановлением правительства Тульской области от 27.12.2012 № 777 «Об утверждении Методики оценки эффективности деятельности государственных учреждений» (далее – Постановление № 777) и не имеют обязательного характера.

Размер премиальной выплаты устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

Премиальная выплата по результатам работы не может превышать:

заместителей директора – 240 % должностного оклада (оклада);

главного бухгалтера – 240% должностного оклада (оклада).

Расчет размера премиальных выплат заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения осуществляется с использованием балльной системы по следующей схеме:

- определяется стоимостной размер одного балла при максимальном возможном количестве баллов (Цбал):

$$\text{Цбал} = \text{Фпрем} / \text{Кмакс бал} 777, \text{ где:}$$

Фпрем – размер фонда премиальных выплат заместителей директора и главного бухгалтера учреждения с учетом периода предоставления выплат стимулирующего характера;

Кмакс бал777 – максимальное возможное количество баллов с учетом проведения оценки по Постановлению № 777 (максимально 100 баллов с учетом критерия по оценке эффективности выполнения плановых показателей для учреждений, которым государственное задание не устанавливается);

- определяется размер премиальной выплаты (Рпрем) с учетом набранных баллов согласно оценке по Постановлению № 777 (Кмакс бал777):

$$\text{Рпрем} = \text{Цбал} \times \text{Кмакс бал} 777.$$

Размер премиальных выплат заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения определяется директором учреждения по предложению комиссии по результатам оценки эффективности деятельности учреждения и оформляется приказом учреждения.

Учитывая, что оценка по Постановлению № 777 проводится по результатам работы за квартал, набранные баллы за отчетный период применяются для расчета размера ежемесячной премиальной выплаты в последующих месяцах до следующей оценки эффективности деятельности учреждений.

В случае невозможности определения размера премиальной выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения по результатам работы за отчетный квартал (при принятии его на работу или при возложении обязанностей на работника учреждения) размер премиальной выплаты в последующих месяцах до следующей оценки эффективности деятельности учреждения может быть установлен в максимальном размере.

Премиальные выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения производятся ежемесячно.

Размер премиальной выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения может быть снижен по следующим основаниям:

несоблюдение требований законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Тульской области, приказов министерства;

нарушение финансово-хозяйственной, налоговой дисциплины, а также нанесение учреждению своей деятельностью и (или) бездеятельностью материального ущерба;

установление фактов нецелевого использования бюджетных средств и (или) имущества, закрепленного за учреждением;

нарушение сроков исполнения установленных заданий, плановых показателей, предоставления отчетности и (или) запрашиваемой информации;

наличие обоснованных жалоб;

нарушение трудовой дисциплины.

Решение о премиальной выплате в пониженном размере принимается директором учреждения с указанием причины снижения размера премиальной выплаты.

2.3. Размер премиальных выплат работникам учреждения устанавливается по результатам итоговой оценки персональной эффективности работника на основании представлений заместителей директора и работников, выполняющих функции руководителей структурных подразделений.

Показатель оценки персональной эффективности работника формируется по следующим критериям:

Критерии	Оценка в балах
Медицинские работники	
Оказание социальных услуг качественно и в полном объеме	3
Несущественные замечания при оказании социальных услуг	1
Нарушение качества и объемов при оказании социальных услуг	0
Соблюдение принципов конфиденциальности служебной информации	1
Несоблюдение принципов конфиденциальности служебной информации	0
Отсутствие обоснованных жалоб на работника со стороны обслуживаемых при выполнении им должностных обязанностей	1
Наличие обоснованных жалоб на работника со стороны обслуживаемых при выполнении им должностных обязанностей	0
Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	2
Несущественные нарушения правил техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	1
Нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	0

		0
Соблюдение трудовой дисциплины		2
Несущественные нарушения трудовой дисциплины		1
Нарушение трудовой дисциплины		0
Рациональное использование материальных ресурсов учреждения, бережное отношение к оборудованию и инвентарю		1
Нерациональное использование материальных ресурсов, порча оборудования и инвентаря		0
Максимальное количество баллов	10	
Работники бытового обслуживания и организации питания		
Соблюдение требований технологического процесса		3
Несоблюдение требований технологического процесса		0
Соблюдение принципов конфиденциальности служебной информации		1
Несоблюдение принципов конфиденциальности служебной информации		0
Отсутствие обоснованных жалоб на работника со стороны обслуживаемых при выполнении им должностных обязанностей		1
Наличие обоснованных жалоб на работника со стороны обслуживаемых при выполнении им должностных обязанностей		0
Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима		2
Нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима		0
Соблюдение трудовой дисциплины		2
Несущественные нарушения трудовой дисциплины		1
Нарушение трудовой дисциплины		0
Рациональное использование материальных ресурсов учреждения, бережное отношение к оборудованию и инвентарю		1
Нерациональное использование материальных ресурсов, порча оборудования и инвентаря		0
Максимальное количество баллов	10	
Административно-управленческий персонал и специалисты		
Соблюдение сроков, достоверность и качество подготовленных документов, справок, планов, нормативных материалов по направлению деятельности		3

Несущественные замечания к подготовленным документам, справкам, планам, иным материалам по направлению деятельности	2
Нарушение сроков, предоставление недостоверных данных	0
Соблюдение принципов конфиденциальности служебной информации	1
Не соблюдение принципов конфиденциальности служебной информации	0
Отсутствие обоснованных жалоб на работника со стороны обслуживаемых при выполнении им должностных обязанностей	1
Наличие обоснованных жалоб на работника со стороны обслуживаемых при выполнении им должностных обязанностей	0
Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	2
Нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	0
Соблюдение трудовой дисциплины	2
Нарушение трудовой дисциплины	0
Рациональное использование материальных ресурсов учреждения, бережное отношение к оборудованию и инвентарю	1
Нерациональное использование материальных ресурсов, порча оборудования и инвентаря	0
Максимальное количество баллов	10
Прочий обслуживающий персонал	
Отсутствие нарушений обслуживания зданий, оборудования, механизмов, обеспечение бесперебойной работы учреждения	4
Наличие нарушений обслуживания зданий, оборудования, механизмов, обеспечение бесперебойной работы учреждения	0
Отсутствие обоснованных жалоб на работника со стороны обслуживаемых при выполнении им должностных обязанностей	1
Наличие обоснованных жалоб на работника со стороны обслуживаемых при выполнении им должностных обязанностей	0
Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	2
Нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	0
Соблюдение трудовой дисциплины	2
Нарушение трудовой дисциплины	0
Рациональное использование материальных ресурсов учреждения,	1

бережное отношение к оборудованию и инвентарю	
Нерациональное использование материальных ресурсов, порча оборудования и инвентаря	0
Максимальное количество баллов	10

Расчет размера премиальных выплат работников учреждения осуществляется с использованием балльной системы по следующей схеме:

определяется стоимостной размер одного балла при максимальном возможном количестве баллов (Цбал).

Цбал = Фпрем / Ктакх бал, где:

Фпрем – размер фонда премиальных выплат учреждения, складывающееся из фонда экономии заработной платы за счет средств бюджета Тульской области за период предоставления выплат стимулирующего характера, а также средств от приносящей доход деятельности с учетом периода предоставления выплат стимулирующего характера;

Ктакх бал – максимальное возможное количество баллов с учетом проведенной оценки в соответствии с пунктом 2.3 настоящего Положения;

- определяется размер премиальной выплаты (Рпрем) с учетом набранных баллов:

Рпрем = Цбал х Ктакх бал.

Размер премиальной выплаты устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

Оценка проводится по результатам работы за квартал с учетом оценки эффективности деятельности учреждения. Премиальная выплата работникам учреждения производится ежемесячно за фактически отработанное время.

Премиальные выплаты включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Премиальная выплата не выплачивается работникам в случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- нарушения кодекса этики и иных локальных нормативных актов;
- неисполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
- необеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;
- упущения и искажения отчетности;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения;
- наличия обоснованных жалоб.

2.4 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с учетом:

- а) их участия в выполнении особо важных, срочных работ, мероприятий;
- б) их участия в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения;
- в) применения поощрений за труд (награждение почестной грамотой, благодарностью и др.).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не имеет обязательного характера.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, указанной в подпунктах а) – б) пункта 2.4. Положения устанавливаются в процентном отношении к окладу.

Решение о выплате за интенсивность и высокие результаты работы, указанной в подпунктах а) – б) пункта 2.4. Положения, принимается директором по предложению заместителей директора и работников учреждения, выполняющих функции руководителей структурных подразделений (заведующий отделением, заведующий производством (шеф-повар) и другие), и оформляется приказом учреждения.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, указанной в подпункте в) пункта 2.4. Положения, осуществляются на основании приказа учреждения по следующим основаниям:

в связи с награждением государственными и ведомственными наградами, присвоением Почетных званий (по направлению деятельности учреждения - в размере одного должностного оклада (оклада):

в связи с награждением Почетной грамотой Губернатора Тульской области - в размере 5 000 рублей;

в связи с награждением Почетной грамотой правительства Тульской области - в размере 3 000 рублей;

в связи с награждением Благодарностью Губернатора Тульской области - в размере 2 000 рублей;

в связи с награждением почетной грамотой министерства труда и социальной защиты Тульской области, благодарностью министра труда и социальной защиты Тульской области - в размере 1 000 рублей».

СОГЛАСОВАНО:
Министр труда и социальной
политики Тульской области

Пригожин А.В.

СОГЛАСОВАНО.
Президент первичной
профессиональной организации
ГУО «Алатырский»
психоеврологической
школы
Власовой И.М.

Приложение к приказу
от 12.01.2018 № 74-окт
Тульской областной организаций
«Ульяновской областной психиатрической
лечебно-восстановительной клиники»
от 5.12.2018 № 74-окт

УЧРЕДИТЕЛЬ
директор Государственного
учреждения Тульской области
«Кимовский психоневрологический
лечебно-восстановительный
институт»
Миронов В.В.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ, ВНОСИМЫЕ В ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ «АЛАТЫРСКИЙ ПСИХОЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»

Приказом Министра труда и социальной политики Тульской области от 12.01.2018 № 74-окт введен в действие положение о работе в Государственном учреждении Тульской области «Кимовский психоневрологический институт» (далее - Положение) следующие изменения и дополнения:

1. После раздела 2 добавить раздел 3 существующему положению:

3. Нормы и условия оплаты труда работников, занятых в сфере социальной заботы

3.1. Работникам, занятым в сфере социальной заботы, определяющим
условия первичного следующим образом: а) заработная плата по должностям;
б) компенсирующий коэффициент; в) должностные премии;

3.2. Работникам, занятым в сфере социальной заботы, определяющим
условия первичного следующим образом: а) заработная плата по должностям;
б) компенсирующий коэффициент; в) должностные премии;

г) персональный компенсирующий коэффициент должностных окладов.

В газете «Приднестровский патриотический новостной портал» опубликовано сообщение о том, что в результате взрыва гранаты в селе Красное Балакищевского района Чечни погибли трое граждан, привезших из Таджикистана 150 кг наркотиков.

Персональный пользователь координаты включаются в базу с помощью соответствующего определенного периода времени (1-4 недели) с учетом предыдущего календарного года.

3.1. Порядок присоединения к должностному окладу за счет непрерывной работы высоту лет устанавливается работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг, в зависимости от стажа непрерывной работы, высоты лет и исчисляется в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

3.4. Работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг в сельской местности, установлены дополнительные льготы в виде ежемесячной денежной стипендии из бюджета муниципального образования в размере 1000 рублей.

Было установлено, что при введении препарата в сыворотку крови у больных с первичным гипертоническим кровоиз溢емием и хронической почечной недостаточностью, а также у больных хроническим гепатитом, синдромом Стивенса-Джонсона и герпесом, не наблюдалось побочных явлений. Контрольный группе получившей плацебо не наблюдалось.

3.5. Назначенный по настоящему положению кадровый инспектор в фактическому подчиненному ему лицу может быть утвержден работника, находящимся в своем представлении социальных услуг с учетом уровня его профессиональной подготовки, стажности, квалификации работодателя, а также самостоятельности и ответственности при выполнении возложенных на него полномочий в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

5.6. С учетом условий труда работников, имеющим в себе представления социальных норм, устанавливаются нормы личной гигиенического характера, предусматривающие требования по личной гигиене.

С. Абдул Закирова № 3 к Порядку исчисления

Обстоятельством для рассмотрения концепции вопроса об участии ЮНИК в должностному окладу (окладу) являются служебные задачи, возложенные на ЮНИК в соответствии с обоснованным научным подходом ЮНИК к должностному окладу (окладу) как фактору, определяющему оплату труда по работе и профилактику профессиональных заболеваний.

3. Адмир З. пункта 1.2 Приложения № 4 к Порядку оценки производительности труда в бюджетных учреждениях по видам работ для определения показателей эффективности управления.

4. Пункты 2 и 2.2 Приложения № 4 к Порядку оценки производительности труда в бюджетных учреждениях по видам работ.

а2.1. Премиальная выплата по видам работ (квартира) включается ежемесячно по результатам оценки производительности учреждений, осуществляющей на основе Методики оценки эффективности деятельности государственных учреждений по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ). Качество услуг (функций, работ) финансового менеджмента и стимулированию руководителей государственных учреждений в повышении эффективности деятельности по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), Единая форма бюджетной выплаты финансового менеджмента утверждена приказом Министерства финансов Тульской области от 27.12.2012 № 777-поб «Об установлении ежемесячной премиальной выплаты за поставленные задачи осуществления ежемесячной производительности труда в бюджетных учреждениях оценки эффективности деятельности учреждений».

Премиальная выплата по видам работ не имеет бюджетного характера.

При осуществлении премиальных выплат учитываются: усиление и добродовольное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствии с нормативными документами со стороны руководителей:

занятие и первоначальное занятие вновь созданных подразделений;

занятие должностями по подготовке к открытию;

занятие премиальной выплатой за производительность труда в бюджетных учреждениях по видам работ.

Премиальная выплата по результатам работы не может превышать 50% заработка директора - 240% должностного оклада;

заработка бухгалтера - 240% должностного оклада;

Расчет размера премиальных выплат производится с учетом должностных окладов главного бухгалтера учреждения, осуществляющего расчеты по следующей схеме:

определяется стоймостной размер одного балла при максимальном возможном количестве баллов (Цбай);

Цбай = Сумма Кных бал.1777,79;

коэффициент размера фонда премиальных выплат главного бухгалтера учреждения в первом квартале 2013 года определен в размере 1,05.

Бланк №4777 - максимальной выручки от продажи билетов в 100000 рублей с изображением логотипа АО №777 (одиннадцати звезд и девяти тригорьев) по цене 1000 рублей. Внешний вид бланка аналогичен бланку учреждения, но вместо логотипа АО №777 на бланке имеется

Согласно всем правилам и нормам Правил о порядке избрания членов Народного собрания Башкирии от избирательных округов № 777 (Краснобаковский № 777).

Рига-116ам x Кийах ба : 777

Размер премиальных выплат за заслуги перед директором в Главном управлении определяется директором учреждения на предложении комиссии по результатам оценки эффективности труда и оформляется приказом учреждения.

Учитывая, что опенка по Постановлению № 777 превышает по величине работы за квартал набранные администрацией опенки оплаты за землю участка размером сокращенной прописью в квартале, то земельный участок оплачен в пределах определенных постановлением № 777.

Важную роль в развитии определенных разделов японской культуры сыграли японские писатели и поэты, которые в своем творчестве отразили реальность жизни в Японии.

Задача участкового квартала при выполнении санитарных норм и правил предполагает обложение обязанностей на работников учреждения размером пропорциональным численности в последующих месяцах до следующей отчетной даты. Краткосрочность деятельности учреждения может быть учтена при установлении максимального размера.

Представляем вашему вниманию директорию и каталоги веб-сервера, профилья производственных комплексов.

Приемы приема пищи включают прием пищи с помощью рук, прием пищи с помощью языка и прием пищи с помощью языка и рук. Прием пищи с помощью рук включает прием пищи с помощью рук и прием пищи с помощью рук и языка.

Приложение финансово-хозяйственной политики, направленной на поддержание и расширение упомянутой своей деятельности и (или) выявление и привлечение дополнительных ресурсов

Установление фактов нарушения правил использования бюджетных средств, выделенных на выполнение конкретного государственного задания

ПРИЧЕМНЫЕ СРЕДЫ – ТЕХНОЛОГИИ И МАСТЕРСТВО
ДОКАЗАТЕЛЬСТВОВАНИЯ – ОЧЕНЕЙСТВО – II – (II-1) – АДДИТИВНОЕ
ИНФОРМАЦИЕ

该图例中， α 表示的是什么？

ЗАЩИТНОЕ ПРУГОВОЕ ОСВІДЧЕННЯ

Решение о премииной выплате в трансформированном виде появится в ближайшее время и будет направлено кураторам с указанными признаками директоров Фонда, а также в управление по работе с персоналом МУМеридиан ИГРЭА.

СОГЛАСОВАНО:
Министр труда и социальной
защиты Тульской области

Филиппов А.В.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГУТО «Кимовский
психоневрологический
интернат»

Владимир Иванович

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ, ВНОСИМЫЕ В ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
«КИМОВСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»**

Внести в Положение об условиях оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Кимовский психоневрологический интернат» (далее - Положение) следующие изменения и дополнения:

1. Пункт 1.2 раздела 1 Положения изложить в новой редакции:
«1.2. Положение разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников учреждения и включает в себя:
 - порядок и условия оплаты труда медицинских работников, занятых в сфере социального обслуживания населения;
 - порядок и условия оплаты труда работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг;
 - порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих;
 - порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
 - условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
 - порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
 - другие вопросы оплаты труда.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели,

Приложение № 1 к приказу
государственного учреждения
Тульской области «Кимовский
психоневрологический
интернат»
от 30.07.2019 № 99-осн

УТВЕРЖДЕНО:
Директор государственного
учреждения Тульской области
«Кимовский
психоневрологический
интернат»
Миронов В.В.

производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.».

2. Таблицу пункта 2.1 раздела 2 Положения изложить в новой редакции:

Квалификационный уровень		Размер должностного оклада, рублей
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
Сестра-хозяйка, санитарка	1 квалификационный уровень	8762,00
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
Медицинский дезинфектор	1 квалификационный уровень	9926,00
Медицинская сестра диетическая	2 квалификационный уровень	10222,00
Медицинская сестра палатная (постовая), медицинский брат палатный (постовой)	3 квалификационный уровень	10493,00
Фельдшер, медицинская сестра процедурной	4 квалификационный уровень	11161,00
Старшая медицинская сестра	5 квалификационный уровень	12099,00
ПКГ «Врачи и провизоры»		
Врач - терапевт	2 квалификационный уровень	17419,00
Врач - психиатр	2 квалификационный уровень	17419,00

3. Таблицу пункта 3.1 раздела 3 Положения изложить в новой редакции:

Должность по уровню	Размер должностного оклада, рублей
Сиделка (помощник по уходу)	10222,00

4. Таблицы пункта 4.1 раздела 4 Положения изложить в новой редакции:

Квалификационный уровень		Размер должностного оклада, рублей
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
Техник	1 квалификационный уровень	9498,00
Заведующий хозяйством, заведующий складом	2 квалификационный уровень	9752,00
Заведующий производством (шеф-повар)	3 квалификационный уровень	10040,00
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
Специалист по кадрам, юрисконсульт, бухгалтер	1 квалификационный уровень	10781,00
Бухгалтер 2 категории, экономист 2 категории	2 квалификационный уровень	11027,00
Заместитель главного бухгалтера, главный специалист	5 квалификационный уровень	13048,00

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенных в ПКГ:

Должность по уровню	Размер должностного оклада, рублей
Специалист по охране труда	11027,00

5. Таблицу пункта 5.1 раздела 5 Положения изложить в новой редакции:

Квалификационный уровень	Размер оклада, рублей
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
Кухонный рабочий, парикмахер, швея, оператор стиральных машин, слесарь-сантехник, машинист насосной установки, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания,	1 квалификационный уровень 5316,00

Квалификационный уровень	Размер оклада. рублей	
уборщик территории, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, <u>уборщик служебных помещений</u>		
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня		
Слесарь по обслуживанию тепловых пунктов, повар	1 квалификационный уровень	8624,00
Водитель автомобиля, слесарь- электрик по ремонту электрооборудования	4 квалификационный уровень	9379,00

6. Пункт 5.3 раздела 5 дополнить абзацем 2 следующего содержания:
 «Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих, непосредственно принимающие участие в оказании социальных услуг и осуществляющие уход за лицами, страдающими хроническими психологическими заболеваниями, имеют право на дополнительную выплату повышающего коэффициента к должностному окладу по учреждению в размере 0,25.».

7. Пункт 7.7 дополнить абзацем 2 следующего содержания:

«В расчет оплаты труда работников за работу в выходные и нерабочие праздничные дни включаются должностной оклад (оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные работнику.».

8. Раздел 7 дополнить пунктом 7.8 следующего содержания:

«7.8. Оплата за сверхурочную работу производится работникам, привлекшимся к сверхурочной работе, согласно действующему законодательству.

В расчет оплаты труда работников за сверхурочную работу включаются должностной оклад (оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные работнику.».

9. Приложение № 3 к Положению изложить в новой редакции:

«Приложение № 3
к Положению об условиях оплаты
труда работников государственного
учреждения Тульской области «Кимовский
психоневрологический интернат»

ПОЛОЖЕНИЕ об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) работников государственного учреждения Тульской области «Кимовский психоневрологический интернат»»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) работников Государственного учреждения Тульской области «Кимовский психоневрологический интернат» (далее – Положение, учреждение) определяет основания и порядок установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) (далее – ППК к окладу).

1.2. Цель введения ППК - обеспечение зависимости уровня оплаты труда работников от уровня их профессионального мастерства, уникальности умений, степени самостоятельности, профессиональной этики.

1.3 Установление ППК к должностному окладу (окладу) работникам учреждения способствует решению следующих задач:

- мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности;
- повышение уровня квалификации;
- применению в работе современных технологий и методов.

2. Порядок установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу)

2.1. Решение об установлении ППК к должностному окладу (окладу) и его размерах принимается комиссией по вопросам оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Кимовский психоневрологический интернат» (далее – комиссия), утвержденной приказом учреждения, в отношении конкретного работника. Решение комиссии оформляется протоколом. Срок хранения протоколов составляет 5 (пять) лет.

При приеме на работу работника ППК к должностному окладу (окладу) устанавливается директором учреждения по результатам собеседования с учетом должностных обязанностей.

Основанием для рассмотрения комиссией вопроса об установлении ППК к должностному окладу (окладу) являются: служебные записки заместителей директора и работников, выполняющих функции руководителей структурных подразделений, с обоснованием необходимости установления ППК к должностному окладу (окладу) конкретному работнику, с предложением по размеру ППК к окладу и срока, на который он устанавливается.

2.2. Основанием для выпуска приказа учреждения об установлении ППК является протокол комиссии.

2.3. Размер ППК к должностному окладу (окладу) определяется исходя из фонда оплаты труда.

2.4. Установление ППК носит обязательный характер.

2.5. Применение ППК к должностному окладу (окладу) не образует

новый должностной оклад (оклад) и не учитывается при определении размеров иных выплат стимулирующего характера.

2.6. ППК к должностному окладу (окладу) работнику пересматривается не реже одного раза в календарный год.

2.7. Максимальный размер ППК-1,5.

2.8. Выплата ППК работникам учреждения производится ежемесячно за фактически отработанное время.

2.9. ППК к должностному окладу (окладу) устанавливается с учетом критериев установления ППК, указанных в разделе 3 Положения.

3. Критерии установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу)

Критерий	Размер коэффициента
Критерий 1. Глубина и обширность профессиональных знаний (наличие профессионального образования по занимаемой должности, обладание знаниями необходимыми по занимаемой должности, дополнительными специальными знаниями, владение профессиональными приемами, умениями, навыками, технологиями, профессиональное мышление)	до 0,6
Критерий 2. Сложность и результативность выполняемой работы (способность логически мыслить, прогнозировать, планировать, организовывать и координировать, решать сложные ситуации)	до 0,3
Критерий 3. Тщательность, точность в исполнении поручений непосредственного руководителя	до 0,2
Критерий 4. Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (способность самостоятельно выполнять функциональные обязанности, принимать решения и находить выход из сложившейся ситуации в рамках своей компетенции)	до 0,2
Критерий 5. Служебная этика, стиль общения (знание и соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения, 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; защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения гуманитарных отношений с ними; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах)	до 0,2

СОГЛАСОВАНО:
министр труда и социальной
защиты Тульской области

Филиппов А.В.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГУТО «Кимовский
психоневрологический
интернат»

Замотаев В.Ю.

Приложение № 1 к приказу
государственного
учреждения Тульской
области «Кимовский
психоневрологический
интернат»
от 31.07.2020 № 29-осн

УТВЕРЖДЕНО:
Директор государственного
учреждения Тульской
области
«Кимовский
психоневрологический
интернат»

Пюров А.Н.

**ИЗМЕНЕНИЯ, ВНОСИМЫЕ В ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
«КИМОВСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»**

Внести в Положение об условиях оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Кимовский психоневрологический интернат» (далее - Положение) следующие изменения:
1. Таблицу пункта 2.1 раздела 2 Положения изложить в новой редакции:

Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, рублей
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
Сестра-хозяйка, санитарка	1 квалификационный уровень 9025,00
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
Медицинский дезинфектор	1 квалификационный уровень 10224,00
Медицинская сестра диетическая	2 квалификационный уровень 10529,00

Квалификационный уровень		Размер должностного оклада, рублей
Медицинская сестра палатная (постовая), медицинский брат палатный (постовой)	3 квалификационный уровень	10808,00
Фельдшер, медицинская сестра процедурной	4 квалификационный уровень	11446,00
Старшая медицинская сестра	5 квалификационный уровень	12462,00
ПКГ «Врачи и провизоры»		
Врач - терапевт	2 квалификационный уровень	17942,00
Врач - психиатр	2 квалификационный уровень	17942,00

2. Таблицу пункта 3.1 раздела 3 Положения изложить в новой редакции:

Должность по уровню	Размер должностного оклада, рублей
Сиделка (помощник по уходу)	10529,00

3. Таблицы пункта 4.1 раздела 4 Положения изложить в новой редакции:

Квалификационный уровень		Размер должностного оклада, рублей
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
Техник	1 квалификационный уровень	9783,00
Заведующий хозяйством, заведующий складом	2 квалификационный уровень	10045,00
Заведующий производством (шеф-повар)	3 квалификационный уровень	10347,00
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		

Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, рублей
Специалист по кадрам, юрисконсульт, бухгалтер, психолог	1 квалификационный уровень 11105,00
Бухгалтер 2 категории, экономист 2 категории	2 квалификационный уровень 11358,00
Заместитель главного бухгалтера, главный специалист	5 квалификационный уровень 13440,00

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенных в ПКГ:

Должность по уровню	Размер должностного оклада, рублей
Специалист по охране труда	11358,00

4. Таблицу пункта 5.1 раздела 5 Положения изложить в новой редакции:

Квалификационный уровень	Размер оклада, рублей
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
Кухонный рабочий, парикмахер, швея, оператор стиральных машин, слесарь-сантехник, машинист насосной установки, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик территории, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений	1 квалификационный уровень 5476,00
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
Слесарь по обслуживанию тепловых пунктов, повар	1 квалификационный уровень 8883,00
Водитель автомобиля, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	4 квалификационный уровень 9867,00

Приложение № 7
к коллективному договору на 2021-2024 г.г.

Соглашение по охране труда

№/ №	Наименование мероприятий	Сумма затрат тыс. руб.	Срок исполнения	Ответственный за исполнение
1.	Проведение инструктажей по охране труда и технике безопасности .	-	Постоянно	Руководитель работ
2.	Проведение инструктажей по и охране труда и технике безопасности	-	Работникам, вновь поступающим на работу.	специалист по охране труда
3.	Приобретение средств индивидуальной защиты органов дыхания по ГО и ЧС.	150,0	2021	Зам. директора
4.	Обеспечение сотрудников спецодеждой , спецобувью и СИЗ.	335,0	в течение года	Сестра-хозяйка
5.	Соблюдение норм освещения на рабочих местах.	-	постоянно	Зам. директора, специалист по охране труда
6.	Обеспечение пожарной сигнализации и средств связи в работоспособности	168,00	постоянно	Зам. директора
7.	Проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) в учреждении	8,6	2021 по программе	Специалист по охране труда
8.	Проверка знаний требований	-	ежегодно	комиссия по

	охраны труда сотрудников			охране труда
9	Проведение обязательного страхования работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, а также от несчастных случаев и профессиональных заболеваний	150	ежегодно	Гл. бухгалтер
11	Организация предварительных и периодических медицинских осмотров работников	200	Август-сентябрь	Старшая мед.сестра

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной организации
ГУ ТО «Кимовский психоневрологический интернат»
В.Ю. Замотаев
«ЗС»



Представитель работодателя:

Директор
ГУТО «Кимовский психоневрологический интернат»
А.Н.Пюров
2021 г.



Приложение № 8
к коллективному договору на 2021-2024 г.г.

Перечень норм выдачи и сроки службы специальной одежды, обуви и инвентаря, предоставляемых бесплатно работникам

Должности работников, предусматривающи е выдачу специальной одежды, обуви и инвентаря	Наименование специальной одежды, обуви и инвентаря	Единица измерени я	Норма на челов ека	Срок служб ы (в годах)
1	2	3	4	5

Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здравья	Халат х/б	шт.	2	1
	Комната обувь	пар.	1	1
	Куртка утепленная	шт.	1	3
	Куртка - ветровка или плащ	шт.	1	2
	Ботинки	пар.	1	2
	Ботинки утепленные	пар.	1	3
Сиделка (помощник по уходу)	Халат х/б (костюм х/б)	шт.	2	1
	Халат рабочий	шт.	2	1
	Косынка х/б (колпак х/б)	шт.	1	1
	Перчатки резиновые хозяйственные	пар.	24	1
	Фартук прорезиненный	шт.	2	1
	Обувь комнатная	пар.	2	1
	Куртка - ветровка или плащ	шт.	1	2
	Ботинки	пар.	1	2

	Куртка утепленная	шт.	1	3
	Галоши резиновые	пар.	1	1
	Ботинки утепленные (сапоги утепленные)	пар.	1	3
Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере	Халат х/б (костюм х/б)	шт.	2	1
	Обувь комнатная	пар.	1	1
Медицинский персонал				
Врачи	Медицинская шапочка	шт.	1	1
	Халат медицинский (костюм медицинский)	шт.	2	1
	Обувь комнатная	пар.	1	1
Средний медицинский персонал	Медицинская шапочка	шт.	1	1
	Халат медицинский (костюм медицинский)	шт.	3	1
	Обувь комнатная	пар.	2	1
	Куртка утепленная (дежурный персонал)	шт.	1	3
	Ботинки утепленные (сапоги утепленные) (дежурный персонал)	пар.	1	3
Младший медицинский персонал	Халат медицинский (костюм медицинский)	шт.	2	1
	Халат рабочий	шт.	2	1
	Перчатки резиновые хозяйственные	пар.	24	1
	Обувь комнатная	пар.	2	1
	Фартук прорезиненный	шт.	2	1

	Галоши резиновые	пар.	1	
	Медицинская шапочка, косынка х/б	шт.	1	1
	Куртка утепленная (дежурный персонал)	шт.	1	3
	Ботинки утепленные (сапоги утепленные) (дежурный персонал)	пар.	1	3
Административно - хозяйственный персонал				
Заведующий производством (шеф-повар)	Колпак поварской	шт.	2	1
	Комплект поварской (халат х/б)	шт.	2	1
	Обувь комнатная кожаная	пар.	1	1
Повар, официант	Комплект поварской (халат х/б)	шт.	2	1
	Фартук поварской	шт.	2	1
	Колпак поварской	шт.	2	1
	Обувь комнатная кожаная	пар.	2	1
Мойщик посуды	Халат рабочий, (костюм рабочий х/б)	шт.	2	1
	Перчатки резиновые хозяйственные	пар.	24	1
	Косынка х/б (колпак х/б)	шт.	2	1
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	шт.	1	1
	Галоши резиновые (обувь комнатная на	пар.	2	1

	нескользящей подошве)			
	Нарукавники из полимерных материалов	пар.	1	до износа
Кухонный рабочий	Халат рабочий, (костюм рабочий х/б)	шт.	1	1
	Халат х/б	шт.	1	1
	Перчатки резиновые хозяйствственные	пар.	6	1
	Галоши резиновые	пар.	1	1
	Косынка х/б (колпак х/б)	шт.	2	1
	Фартук х/б	шт.	2	1
	Фартук прорезиненный	шт.	2	1
	Обувь комнатная на нескользящей подошве	пар.	1	1
Дезинфектор	Халат рабочий (костюм рабочий х/б)	шт.	3	1
	Сапоги резиновые (галоши резиновые)	пар.	1	1
	Перчатки резиновые хозяйствственные	пар.	24	1
	Респиратор	шт.	12	1
	Очки защитные	шт.	1	
	Обувь комнатная	пар.	2	1
Сестра-хозяйка, кастелянша	Халат рабочий	шт.	1	1
	Халат х/б	шт.	2	1
	Обувь комнатная	пар.	2	1
	Ботинки утепленные (сапоги утепленные)	пар.	1	3

	Куртка утепленная	шт.	1	3
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Халат рабочий (костюм рабочий х/б)	шт.	2	1
	Фартук прорезиненный	шт.	2	1
	Фартук х/б с нагрудником	шт.	2	1
	Косынка х/б (колпак х/б)	шт.	2	1
	Галоши резиновые	пар.	1	1
	Перчатки резиновые хозяйствственные	пар.	12	1
	Обувь комнатная	пар.	1	1
Водитель автомобиля, контролёр технического состояния автотранспортных средств	Куртка утепленная	шт.	1	5
	Ботинки утепленные	пар.	1	3
	Перчатки х/б	пар.	12	1
	Перчатки с точечным покрытием	пар.	6	1
	Костюм рабочий х/б	шт.	2	1
	Светоотражающий сигнальный жилет	шт.	1	3
	Ботинки	пар.	1	1
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, техник, слесарь по обслуживанию тепловых пунктов, тракторист	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт.	2	1
	Рукавицы х/б	пар.	2	1
	Сапоги резиновые с защитным подноском	пар.	1	2

	Перчатки х/б (перчатки с точечным покрытием, перчатки с полимерным покрытием)	пар.	12	1
	Костюм рабочий зимний	шт.	1	3
	Ботинки утепленные	пар.	1	3
	Очки защитные	шт.	1	до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	шт.	1	до износа
	Ботинки	пар.	1	1
Слесарь - сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт.	2	1
	Рукавицы х/б	пар.	2	1
	Сапоги резиновые с защитным подносоком	пар.	1	2
	Перчатки х/б (перчатки с точечным покрытием, перчатки с полимерным покрытием)	пар.	12	1
	Костюм рабочий зимний	шт.	1	3
	Ботинки утепленные	пар.	1	3
	Ботинки	пар.	1	1
	Комбинезон	шт.	1	3

	непромокаемый			
	Перчатки резиновые	пар.	12	1
Уборщик территории	Халат рабочий (костюм рабочий х/б)	шт.	2	1
	Сапоги резиновые с защитным подноском	пар.	1	2
	Плащ непромокаемый с капюшоном	шт.	1	3
	Костюм рабочий зимний	шт.	1	3
	Ботинки	пар.	1	1
	Ботинки утепленные (сапоги утепленные)	пар.	1	3
	Головной убор утепленный	шт.	1	2
	Перчатки х/б с точечным покрытием (рукавицы х/б)	пар.	24	1
Машинист насосных установок, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	пар.	5	1
	Полукомбинезон х/б (костюм рабочий х/б)	шт.	2	1
	Перчатки диэлектрические	пар.	1	1
	Галоши диэлектрические	пар.	1	1
	Рукавицы х/б	пар.	2	1
	Перчатки х/б	пар.	12	1
	Куртка утепленная	шт.	1	3

	Ботинки	пар.	1	1
	Ботинки утепленные	пар.	1	3
Инженер - энергетик (энергетик)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт.	2	1
	Ботинки	пар.	1	1
	Ботинки утепленные	пар.	1	3
	Куртка утепленная	шт.	1	3
	Перчатки х/б (перчатки с точечным покрытием, перчатки с полимерным покрытием)	пар.	6	1
Заведующий хозяйством, заведующий складом	Халат х/б (костюм рабочий х/б)	шт.	2	1
	Куртка утепленная	шт.	1	3
	Галоши резиновые (сапоги резиновые)	пар.	1	1
	Обувь комнатная	пар.	1	1
	Перчатки х/б (перчатки с точечным покрытием, перчатки с полимерным покрытием)	пар.	6	1
	Ботинки утепленные	пар.	1	3
Парикмахер	Халат х/б (костюм х/б)	шт.	2	1
	Косынка х/б (колпак х/б)	шт.	1	1
	Перчатки резиновые хозяйственные	пар.	12	1

	Обувь комнатная	пар.	2	1
Швея	Халат х/б (костюм х/б)	шт.	2	1
	Фартук х/б с нагрудником	шт.	2	1
	Обувь комнатная	пар.	1	1
Уборщик служебных помещений (с уборкой туалета)	Халат рабочий, (костюм рабочий х/б)	шт.	3	1
	Перчатки резиновые хозяйствственные	пар.	24	1
	Косынка х/б (колпак х/б)	шт.	2	1
	Галоши резиновые (обувь комнатная на нескользящей подошве)	пар.	1	1
	Куртка утепленная	шт.	1	3
	Обувь комнатная	пар.	1	1
Сторож (вахтер)	Плащ непромокаемый с капюшоном	шт.	1	3
	Костюм рабочий зимний	шт.	1	3
	Ботинки утепленные (валенки)	пар.	1	3
	Халат х/б (костюм рабочий х/б)	шт.	2	1
	Сапоги резиновые с защитным подноском	пар.	1	3
	Ботинки	пар.	1	3
	Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	пар.	3	1

	Головной убор утепленный	шт.	1	2
--	-----------------------------	-----	---	---

Представитель работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГУ ТО «Кимовский
психоневрологический интернат»

Засланов А.М. Замотаев



Представитель работодателя:

Директор
ГУТО «Кимовский
психоневрологический интернат»

А.Н. Пюров
2021 г.



Приложение № 9
к коллективному договору на 2021-2024 г.г.

**Перечень профессий, работники которых имеют право на бесплатное
получение смывающих и обезвреживающих средств**

№ п\п	Наименование профессий	Вида смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Слесарь-сантехник	Средства гидрофильтрации (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) Мыло туалетное Очищающие кремы, гели и пасты Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски,...	100 мл 300 гр 200 мл 100мл
2.	Водитель автомобиля	Средства гидрофильтрации (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) Мыло туалетное Очищающие кремы, гели и пасты Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски,...	100 мл 300 гр 200 мл 100мл
3.	Тракторист	Средства гидрофильтрации (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) Мыло туалетное Очищающие кремы, гели и пасты Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски,...	100 мл 300 гр 200 мл 100мл
4.	Контролер технического состояния автотранспортных средств	Средства гидрофильтрации (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) Мыло туалетное Очищающие кремы, гели и пасты Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски,...	100 мл 300 гр 200 мл 100мл
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Средства гидрофильтрации (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) Мыло туалетное Очищающие кремы, гели и пасты Регенерирующие, восстанавливающие кремы,	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски,...	100 мл 300 гр 200 мл 100мл

		эмulsionии		
6.	Машинист насосных установок	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) Мыло туалетное Очищающие кремы, гели и пасты Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски,...	100 мл 300 гр 200 мл 100мл
7.	Слесарь по обслуживанию тепловых пунктов	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) Мыло туалетное Очищающие кремы, гели и пасты Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски,...	100 мл 300 гр 200 мл 100мл
8.	Фельдшер	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Мыло туалетное Регенерирующие, восстанавливающие кремы	Работы с бактериально опасными средами; ... при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100 мл 200 гр 100 мл
9.	Медицинская сестра палатная	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Мыло туалетное Регенерирующие, восстанавливающие кремы	Работы с бактериально опасными средами; ... при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100 мл 200 гр 100 мл
10.	Медицинская сестра процедурной	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Мыло туалетное Регенерирующие, восстанавливающие кремы	Работы с бактериально опасными средами; ... при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100 мл 200 гр 100 мл
11.	Санитарка	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Мыло туалетное Регенерирующие, восстанавливающие кремы	Работы с водными растворами, ...дезинфицирующими средствами, ...работы, выполняемые в резиновых перчатках..., закрытой спецобуви	100 мл 200 гр 100 мл
12.	Сиделка (помощник по уходу)	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Мыло туалетное Регенерирующие, восстанавливающие кремы	Работы с водными растворами, ...дезинфицирующими средствами, ...работы, выполняемые в резиновых перчатках..., закрытой спецобуви	100 мл 200 гр 100 мл
13.	Дезинфектор	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, ...дезинфицирующими	100 мл 200 гр 100 мл

		Мыло туалетное Регенерирующие, восстанавливающие кремы	средствами, ...работы, выполняемые в резиновых перчатках..., закрытой спецобуви	
14.	Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Мыло туалетное Регенерирующие, восстанавливающие кремы	Работы... выполняемые в резиновых перчатках ..., закрытой спецобуви	100 мл 200 гр 100 мл
15.	Повар	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Мыло туалетное Регенерирующие, восстанавливающие кремы	Работы... выполняемые в резиновых перчатках ..., закрытой спецобуви	100 мл 200 гр 100 мл
16.	Кухонный рабочий	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Мыло туалетное Регенерирующие, восстанавливающие кремы	Работы... выполняемые в резиновых перчатках ..., закрытой спецобуви	100 мл 200 гр 100 мл
17.	Мойщик посуды	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Мыло туалетное Регенерирующие, восстанавливающие кремы	Работы... выполняемые в резиновых перчатках ..., закрытой спецобуви	100 мл 200 гр 100 мл
18.	Официант	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Мыло туалетное Регенерирующие, восстанавливающие кремы	Работы... выполняемые в резиновых перчатках ..., закрытой спецобуви	100 мл 200 гр 100 мл
19.	Уборщик служебных помещений	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Мыло туалетное Регенерирующие, восстанавливающие кремы	Работы с водными растворами, ...дезинфицирующими средствами, ...работы, выполняемые в резиновых перчатках..., закрытой спецобуви	100 мл 200 гр 100 мл
20.	Уборщик территории	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих) Мыло туалетное	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалиящих насекомых и паукообразных	200 мл 200 гр
21.	Сторож (вахтер)	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0°	200 мл 200 гр

		Мыло туалетное	Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	
--	--	----------------	---	--

Согласно Приложения №2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010г. №1122н (в ред. Приказа Минтруда России от 20.02.2014г. №103н) на работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодателем обеспечивается постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной организации
ГУ ТО «Кимовский психоневрологический интернат»

Замотаев О.С. Замотаев
«ЗС» 2021 г.



Представитель работодателя:

Директор
ГУ ТО «Кимовский психоневрологический интернат»
А.Н.Пюров
2021 г.



**Приложение № 10
к коллективному договору
на 2021-2024 г.г.**

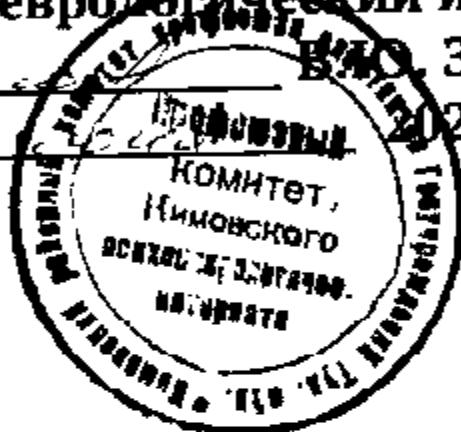
**Перечень должностей
с малоподвижным режимом работы**

1. Главный бухгалтер;
2. Заместитель главного бухгалтера;
3. Бухгалтер;
4. Бухгалтер 2 категории;
5. Экономист 2 категории;
6. Специалист в сфере закупок;
7. Специалист по кадрам;
8. Главный специалист;
9. Специалист по охране труда;
10. Делопроизводитель;
11. Юрисконсульт;
12. Системный администратор;
13. Швея.

Представитель работников:

**Председатель первичной
профсоюзной организации
ГУ ТО «Кимовский
психоневрологический интернат»**

Б.Н. Замотаев
«30» марта 2021 г.



Представитель работодателя:

**Директор
ГУТО «Кимовский
психоневрологический
интернат»**

А.Н. Пюров
2021 г.

