

Утвержден соглашением трудового коллектива
ГАУСО ПО «Грабовский ПНИ»
от 28 апреля 2014 года
Протокол № 1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного стационарного учреждения
социального обслуживания граждан пожилого возраста и
инвалидов системы социальной защиты населения Пензенской
области

«Грабовский психоневрологический интернат»
на 2014 – 2017 годы

От работодателя:

Директор
ГАУСО ПО «Грабовский ПНИ»

 Ю.И.Ефимов

«05» мая 2014 года



От работников:

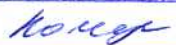
Председатель Профкома
ГАУСО ПО «Грабовский ПНИ»

 О.И.Борисова

« 05» мая 2014 года



Коллективный договор зарегистрирован в
Министерстве труда, социальной защиты и
демографии Пензенской области.

19 мая 20 14
Регистрационный № 457
Специалист 

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного стационарного учреждения социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов системы социальной защиты населения

Пензенской области

«Грабовский психоневрологический интернат»

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- Настоящий коллективный договор является правовым актом реализующим социально- трудовые отношения между работниками организации и работодателем, заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

- Сторонами коллективного договора является работодатель ГАУСО ПО «Грабовский ПНИ» в лице Ю.И. Ефимова – директора, далее именуемый «Работодатель» и работники организации, именуемые «Работники», представленные Профсоюзной организацией ГАУСО ПО «Грабовский ПНИ», именуемым далее «Профком» в лице председателя профкома О.И. Борисовой.

- Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной основе в целях:

- создания системы социально- трудовых отношений в организации максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников;

- повышения уровня жизни работников;

- создания благополучного психологического климата в коллективе.

- Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и ответственность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности «Работодатель» и «Профком» выступают равными и деловыми партнерами.

- Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

- «Работодатель» - обеспечивать эффективное управление организации, сохранность ее имущества;

- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

- учитывать линии профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов.

«Профком» - как представитель работников обязуется способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами:

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

- способствовать росту квалификации работников;

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

- «Работодателем» его положений не выдвигать новых требований по социально- трудовым и социально- экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на работодателя приостановления работы (забастовку).

- контролировать соблюдение «Работодателем» законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, др. актов действующих в соответствии с законодательством в организации.

- Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, эвакуации проживающих в учреждении;
- содействовать деятельности добровольных пожарных;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

По взаимному согласию сторон в течении срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения.

Локальные нормативные акты, издаваемые «Работодателем» не должны противоречить положениям действующего законодательства.

Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

ОПЛАТА ТРУДА

В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), **не может быть ниже минимального размера оплаты труда**. При этом следует иметь ввиду, что заработная плата состоит из оклада (тарифной ставки), компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 ТК РФ). Таким образом, оклад (тарифная ставка) является только одной из составных частей зарплаты и не обязательно должен быть равен МРОТ

Если работник, занятый на одну ставку, полностью отработал месячную норму рабочего времени (полностью выполнил обязанности в соответствии с трудовым договором), а начисленная ему зарплата с учетом стимулирующих и компенсационных выплат ниже минимального размера оплаты труда, то необходимо произвести доплату.

Доплату до МРОТ отдельным работникам устанавливается ежемесячно приказом директора. Размер доплаты указывается в расчетном листке каждого работника.

Если работник по основному месту работы занят на неполную ставку его заработная плата с учетом компенсационных и стимулирующих выплат должна составлять не менее половины соответствующей части МРОТ. Доплата производится пропорционально занимаемой ставке.

К стимулирующим относятся выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, стаж непрерывной работы, выслугу лет, премиальные выплаты по итогам работы, персональный повышающий коэффициент, (Приложение №1) иные поощрительные выплаты.

В составе МРОТ учитываются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей) в пределах нормы рабочего времени;
- за работу в ночное время;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Оплата сверхурочной работы в МРОТ не входит, т.к. является работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, эвакуации проживающих в учреждении;
- содействовать деятельности добровольных пожарных;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

По взаимному согласию сторон в течении срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения.

Локальные нормативные акты, издаваемые «Работодателем» не должны противоречить положениям действующего законодательства.

Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

ОПЛАТА ТРУДА

В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), **не может быть ниже минимального размера оплаты труда**. При этом следует иметь ввиду, что заработная плата состоит из оклада (тарифной ставки), компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 ТК РФ). Таким образом, оклад (тарифная ставка) является только одной из составных частей зарплаты и не обязательно должен быть равен МРОТ

Если работник, занятый на одну ставку, полностью отработал месячную норму рабочего времени (полностью выполнил обязанности в соответствии с трудовым договором), а начисленная ему зарплата с учетом стимулирующих и компенсационных выплат ниже минимального размера оплаты труда, то необходимо произвести доплату.

Доплату до МРОТ отдельным работникам устанавливается ежемесячно приказом директора. Размер доплаты указывается в расчетном листке каждого работника.

Если работник по основному месту работы занят на неполную ставку его заработная плата с учетом компенсационных и стимулирующих выплат должна составлять не менее половины соответствующей части МРОТ. Доплата производится пропорционально занимаемой ставке.

К стимулирующим относятся выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, стаж непрерывной работы, выслугу лет, премиальные выплаты по итогам работы, персональный повышающий коэффициент, (Приложение №1) иные поощрительные выплаты.

В составе МРОТ учитываются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей) в пределах нормы рабочего времени;
- за работу в ночное время;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Оплата сверхурочной работы в МРОТ не входит, т.к. является работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Оплата труда работников, работающих по совместительству (внешнему или внутреннему), производится пропорционально отработанному времени и не может быть ниже МРОТ, исчисленного пропорционально отработанному времени. Если внешний совместитель занят на 0,5 ставки его заработная плата с учетом компенсационных и стимулирующих выплат должна составлять не менее половины МРОТ. Доплата производится пропорционально занимаемой ставке.

Совмещение профессий (должностей) осуществляется с письменного согласия работника и заключения другого трудового договора не требует. В соответствии со статьей 60.2 ТК РФ работа в порядке совмещения выполняется в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором. В соответствии со статьей 151 ТК РФ, при совмещении профессий (должностей) без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Из этого следует, что доплата за совмещение профессий (должностей) является составной частью его заработной платы и учитывается в составе МРОТ.

При замещении, т.е. выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, следует учитывать следующее:

1) Если исполнение обязанностей отсутствующего работника производится в пределах нормы рабочего времени (в течение рабочего дня одновременно с выполнением обязанностей по основной работе), то доплата за это учитывается в составе МРОТ.

2) Если обязанности отсутствующего работника выполняются сверх нормы рабочего времени (дополнительно в свободное от основной работы время), то доплата за это в составе МРОТ не учитывается.

Заработная плата выплачивается сотрудникам в установленные сроки: 4, 19 числа. Работникам организации выплачиваются доплаты за вредные условия труда в размере 25%, и 30%, а также за особо опасные и вредные условия труда 12% Приложение №1.

За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 50% тарифной ставки.

Ночной считается смена, если менее 50% и продолжительности приходится на ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра)

Работникам, проходящим обучение, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации на весь срок обучения сохраняется средняя заработная плата.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора (эффективного контракта), в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества выполняемой работы. Трудовой договор заключается в письменной форме, в 2-х экземплярах, по одному для каждой стороны.

Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, трудовой договор заключается на неопределенный срок.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного договора. В связи с этим «Работодатель» не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленным трудовым договором.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

По производственной необходимости допускается перемещение в другие отделения среднего медицинского и младшего медицинского персонала без согласия работника.

В условиях трудового договора может быть включено испытательный срок с целью проверки соответствия работника поручаемой работы. Срок испытания не превышает трех месяцев.

Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза, по инициативе «Работодателя» может быть произведено только с предварительного согласия профкома, за исключением случаев предусмотренных действующим законодательством.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, а так же сохранением численности и штата, рассматриваются «Работодателем» предварительно с участием «Профкома».

«Работодатель» обязуется не позднее чем за два месяца представить в «Профком» проекты приказов о сокращении численности или штата работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда «Работодателем» исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

О возможном массовом высвобождении работников работодатель предоставляет информацию в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы,

О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца;

- высвобожденному работнику предлагаются рабочие места в соответствии его профессии, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места имеющиеся в организации;

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Рабочий день – с 8-00 часов утра до 16 часов вечера – для женщин
с 8-00 часов утра до 17 часов вечера для мужчин.

Обеденный перерыв – 12-00 - 13-00

Пятидневная рабочая неделя.

Работа по сменам – с 8-00 часов утра до 18-00 часов вечера

с 18-00 часов вечера до 8-00 часов утра следующего дня

График работ хозяйственного персонала (очистные сооружения):

- 08-00 часов утра – 08-00 часов утра следующего дня (24 часа)

Продолжительность рабочего дня накануне нерабочего праздничного дня уменьшается на один час.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель ведет точный учет сверхурочных работ путем составления журнала сверхурочных работ.

Привлечение работников к дежурству в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя или его заместителя с письменного согласия работника.

Запрещается в рабочее время:

оставлять рабочее место в целях, не связанных с выполнением трудовых обязанностей. Работник может отсутствовать на работе только с предварительного согласия работодателя (руководителя организации, его заместителя);

- употреблять спиртные напитки, наркотические и токсические вещества. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала путем издания приказа о предоставлении отпуска.

В том случае, когда работник был вызван из отпуска, то неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается:

- непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

- замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

Работодатель представляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Помимо этого предусмотрены дополнительные отпуска в соответствии с законодательством (за вредные условия труда, за ненормированный рабочий день и т.д.) (Приложение 4). В соответствии со статьей 121 ТК РФ в стаж работы дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязан:

- обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства и техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия труда;

- провести в учреждении специальную оценку по условиям труда рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране труда и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методом и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало текущего года;

- обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;

- систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте.

- Допуск лиц не прошедших инструктаж - к работе не допускаются.

- В организации обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников отдельных категорий.

- На работах с вредными условиями труда работникам выдается молоко (приложение 5)
- обеспечивать работников бесплатно спец. одеждой, спец. обувью и др. средствами индивидуальной защиты не менее норм предусмотренных действующим положением.
- На работах связанных с загрязнением или с воздействием вредно действующих веществ, работникам выдается бесплатно мыло по установленным нормам (приложение)
- Работодатель и профком обеспечивает выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда.
- Профком и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.
- В организации создается и действует на приоритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и профкома в количестве 3-х человек.
- Работодатель и профком обязуется оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.
- в установленные сроки готовить к работе в зимних условиях бытовые, рабочие помещения.
- своевременно перечислять страховые взносы в размере определенном законодательством в фонд социального страхования, Пенсионный фонд, фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование;
- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ)
- разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).

Профком обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Стороны признают, что без создания достойных условий жизни быта и отдыха работающих невозможна максимальная эффективность производства социальное благополучие коллектива предприятия в этих целях добиваются:

- оказывать материальную помощь сотрудникам находящихся на лечении, малообеспеченным сотрудникам за счет средств профкома;
- на похороны близких родственников (муж, жена, дети) профком оказывает посильную материальную помощь;
- профком обеспечивает работников новогодними подарками;
- работодатель совместно с профкомом договорились награждать сотрудников в связи с торжественным событием в жизни: юбилейные даты рождения (50 лет), уход на пенсию, за участие в культурно- массовых мероприятиях, за многолетний добросовестный труд грамотами и денежными премиями;
- работодатель выделяет транспортные средства работникам организации для их хозяйственно бытовых нужд по утвержденным тарифам;
- работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой работы;

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

Работодатель и профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством

Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений

Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации реализации законных работников и их представителей

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей организации и структурных подразделений других должностных лиц организации

Работодатель обязуется представить профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещение для работы со средствами связи, помещение для проведения собраний, заседаний, мероприятий

Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование транспортом для обеспечения их деятельности

Разрешать в рабочее время проведение собраний, проведение заседаний выборных профсоюзных органов, выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива

Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников (членов профсоюза), при наличии их письменных заявлений.

Стороны обязуются направить настоящий коллективный договор и все возможные его изменения и дополнения в отдел по труду районной администрации на регистрацию

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе, утверждается собранием с приданием ей статуса постоянно действующей комиссии

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по количеству письменных обращений работодателя, профкома, отдельных работников

Работы комиссии рассматриваются на собрании работников

Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. По истечении срока, на который заключен коллективный договор, его действие прекращается.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Стороны, имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. Такое продление действия коллективного договора осуществляется по соглашению сторон, для чего сторонам необходимо провести коллективные переговоры.

**Список должностей по которым предусмотрена выплата персонально
повышающего коэффициента**

Директор
Заместитель директора
Главный бухгалтер
Заместитель главного бухгалтера
Бухгалтер
Секретарь-машинистка
Заведующий складом
Агент по снабжению
Специалист по кадрам
Инженер
Слесарь-сантехник
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
Электрогазосварщик
Оператор очистных сооружений
Столяр
Рабочий по комплексному обслуживанию
и ремонту зданий
Инструктор производственного обучения
рабочих массовых профессий
Заведующий мастерской
Библиотекарь
Культурный организатор
Аккомпаниатор
Шеф-повар
Повар
Кухонный рабочий
Водитель автомобиля
Тракторист
Грузчик
Механик
Заведующий прачечной
Машинист по стирке и ремонту спецодежды
Парикмахер

Заведующий хозяйством
Гардеробщик
Заведующий медицинским отделением-
врач-психиатр
Заведующий медицинским отделением-
врач-терапевт
Врач-терапевт
Врач-психиатр
Врач-стоматолог
Врач-гинеколог
Старшая медицинская сестра
Фельдшер
Лаборант
Медицинская сестра диетическая
Медицинская сестра по физиотерапии
Медицинская сестра
Медицинская сестра по массажу
Инструктор по лечебной физкультуре
Заведующий аптекой
Фармацевт
Социальный работник
Санитарка аптеки
Дезинфектор
Сестра-хозяйка
Санитарка палатная
Санитарка -буфетчица
Санитарка -ваннщица
Санитарка сопровождающая
Санитарка- уборщица

Размер выплат по персонально повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Размер персонально повышающего коэффициента к окладу не более 2,5 (Постановление Правительства Пензенской области от 15 декабря 2008г. №890 – пп). Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается приказом по учреждению ежемесячно на основании положения «об экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (персональный повышающий коэффициент) на основании критериев качества выполняемой работы»

Категория работников, связанных с тяжелыми и вредными условиями труда, пользующихся доплатой к заработной плате 12%, на основании Постановления Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 3 октября 1986г. №387/22-78 «Об утверждении типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда». Действителен решением Верховного суда 04.06.2013 № АКПИ-13-411, а так же согласно результатам специальной оценки условий труда (аттестации)

1. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
2. Дезинфектор
3. Машинист по стирке спецодежды
4. Оператор очистных сооружений
5. Электрогазосварщик
6. Повар

Категория работников, связанных с тяжелыми и вредными условиями труда, пользующихся доплатой к заработной плате – 25%, на основании Постановления Правительства Пензенской области от 15 декабря 2008г №890-пП, приложение 3 п3 а так же согласно результатам специальной оценки условий труда (аттестации) рабочих мест

Директор

Заместитель директора

Главный бухгалтер

Заместитель главного бухгалтера

Бухгалтер

Секретарь-машинистка

Заведующий складом

Агент по снабжению

Специалист по кадрам

Инженер

Слесарь-сантехник

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Электрогазосварщик

Оператор очистных сооружений

Столяр

Рабочий по комплексному обслуживанию
и ремонту зданий

Инструктор производственного обучения
рабочих массовых профессий
Заведующий мастерской
Библиотекарь
Культурный организатор
Аккомпаниатор
Шеф-повар
Повар
Кухонный рабочий
Водитель автомобиля
Тракторист
Грузчик
Механик
Заведующий прачечной
Машинист по стирке и ремонту спецодежды
Парикмахер
Заведующий хозяйством
Гардеробщик

Средний и младший медицинский персонал 1,2,5 корпусов

Заведующий медицинским отделением-
врач-психиатр
Врач-терапевт
Врач-психиатр
Врач-стоматолог
Врач-гинеколог
Старшая медицинская сестра
Фельдшер
Лаборант
Медицинская сестра диетическая
Медицинская сестра по физиотерапии
Медицинская сестра
Медицинская сестра по массажу
Инструктор по лечебной физкультуре
Заведующий аптекой
Фармацевт
Социальный работник
Санитарка аптеки

Дезинфектор
Сестра-хозяйка
Санитарка палатная
Санитарка -буфетчица
Санитарка -ваннщица
Санитарка сопровождающая
Санитарка- уборщица

Категория работников, связанных с тяжелыми и вредными условиями труда, пользующихся доплатой к заработной плате – 30% на основании Постановления Правительства Пензенской области от 15 декабря 2008г №890-пП, приложение 2 п3 пп. 3.2 «медицинский персонал психиатрических стационаров специализированного типа с интенсивным наблюдением», а также согласно результатам специальной оценки условий труда (аттестации) рабочих мест

**Средний и младший медицинский персонал
4 корпуса, отд. «Милосердия»**

Заведующий медицинским отделением врач-терапевт
Старшая медицинская сестра
Сестра-хозяйка
Санитарка палатная
Санитарка буфетчица
Санитарка ваннщица
Санитарка уборщица

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Рабочий день – с 8-00 часов утра до 16 часов вечера – для женщин
с 8-00 часов утра до 17 часов вечера для мужчин.

Обеденный перерыв – 12-00 - 12-45

Пятидневная рабочая неделя.

Работа по сменам – с 8-00 часов утра до 18-00 часов вечера

с 18-00 часов вечера до 8-00 часов утра следующего дня

График работ хозяйственного персонала (очистные сооружения):

- 08-00 часов утра – 08-00 часов утра следующего дня (24 часа)

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников имеющих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день согласно Постановлению правительства Пензенской области от 15 июля 2005 года № 412-пП

Директор	6 кал. дней
Заместитель директора	6 кал. дней
Главный бухгалтер	6 кал. дней
Заместитель главного бухгалтера	6 кал. дней
Бухгалтер	6 кал. дней
Инженер	6 кал. дней
Специалист по кадрам	6 кал. дней
Секретарь	5 кал. дней
Заведующий хозяйством	6 кал. дней
Заведующий складом	6 кал. дней
Агент по снабжению	5 кал. дней
Библиотекарь	5 кал. дней
Гардеробщик	3 кал. дня
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3 кал. дня
Слесарь-сантехник	3 кал. дня
Водитель автомобиля	3 кал. дня
Рабочий по комплексному обслуживанию	3 кал. дня
Плотник (столяр)	3 кал. дня

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников имеющих право на дополнительный отпуск в связи с вредными и опасными условиями труда согласно Постановлению правительства РФ от 25 октября 1974г. № 298/П-22 «XL здравоохранение», п37. Постановление Правительства РФ от 20 ноября 2008г. №870. Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» а так же согласно результатам специальной оценки условий труда (аттестации)

Заведующий прачечной	12 кал. дней
Сестра-хозяйка	14 кал. дней
Медицинская сестра по диет питанию	14 кал. дней
Фармацевт	14 кал. дней
Лаборант	21 кал. дней
Парикмахер	21 кал. дней
Заведующий медицинским отделением	35 кал. дней
Врачи	35 кал. дней
Старшая медицинская сестра	35 кал. дней
Инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий	35 кал. дней
Санитарка (санитар)	35 кал. дней

Культурорганизатор	35 кал. дней
Аккомпаниатор	35 кал. дней
Медицинская сестра	35 кал. дней
Фельдшер	35 кал. дней
Дезинфектор	7 кал. дней
Машинист по стирке спец. одежды	7 кал. дней
Повар	7 кал. дней
Оператор очистных сооружений	7 кал. дней
Электрогазосварщик	7 кал. дней

Список должностей по которым выдается молоко согласно приказа Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н, прил. 3, раздел «1 Химический фактор», п.276, а так же согласно результатам специальной оценки условий труда (аттестации) рабочих мест

1. Машинист по стирке и ремонту спец одежды
2. Заведующий прачечной
3. Оператор очистных сооружений
4. Электрогазосварщик

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 17 листов

Специалист по кадрам

Ланкина - Л.М. Ланкина

