

**АДМИНИСТРАЦИЯ НАВЛИНСКОГО РАЙОНА
БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
СТАЦИОНАРНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ
«НАВЛИНСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ
ИНТЕРНАТ»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
НА 2022 – 2024 ГОДЫ**

Проведена уведомительная регистрация
в администрации Навлинского района
Рег. № 62 от «14» апреля 2022 года

Начальник отдела экономического развития



Т.В. Сушко

КОЛЛЕКТИВНЫЙ **ДОГОВОР**

Государственное бюджетное стационарное учреждение
социального обслуживания населения
«Навлинский психоневрологический
интернат»

на 2022 – 2024 годы

с. Алешинка
2022г.

ОГЛАВЛЕНИЕ	СТР
РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ	4
РАЗДЕЛ 3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	4
РАЗДЕЛ 4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	6
РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА	7
РАЗДЕЛ 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.	11
РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ	13
РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	13
РАЗДЕЛ 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.	15
ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ	16

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации ГБУСОН «Навлинский психоневрологический интернат» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей, заключен в целях соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации, направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности организации, выполнение требований законодательства о труде.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное бюджетное стационарное учреждение социального обслуживания населения «Навлинский психоневрологический интернат» в лице директора Зверька Василия Васильевича, именуемый далее «Работодатель», действующий на основании Устава, и работники организации в лице председателя Профсоюзного комитета (далее «Профком») – Селиверстовой Натальи Ивановны.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях, охраны и оплаты труда, о рабочем времени и времени отдыха, а также иных гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Основными принципами заключения коллективного договора являются:

- равноправие сторон.
- уважение и учет интересов сторон.
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных актов.
- полномочность представителей сторон.
- свобода выбора при обсуждении и решении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность и реальность принятия сторонами обязательств.
- обязательность выполнения коллективного договора.
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

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

1.6. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня его подписания и действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или дополнят настоящий.

1.7. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом.

1.8. Коллективный договор действует с 01.01.2022 г. по 31.12.2024 г.

1.9. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором всех работников организации в течение 5 дней, а вновь поступающих работников - в день их приема на работу.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в интернат оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5

лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2.3. Условия трудовых договоров работников не могут быть изменены и не могут пересматриваться работодателем в одностороннем порядке без письменного согласия работника. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного письменного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенных трудовых договоров. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями.

2.5. При заключении трудового договора вновь принимаемому работнику, назначается испытательный срок в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения Трудового кодекса РФ, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора.

2.6. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя интерната, его заместителя и главного бухгалтера – шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.7. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником без учета мнения Профкома, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

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

2.9. Основаниями прекращения трудового договора является Глава 13. Прекращение трудового договора Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10. Работники имеют право на профессиональную подготовку. Переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем. (Статьи 173-177 ТК РФ)

2.11. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

РАЗДЕЛ 3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным и трудовым договорами.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме – в рублях.

3.2. Система заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания населения Брянской области «Навлинский психоневрологический интернат», утвержденным директором Учреждения Зверьком Василием Васильевичем и согласованным с председателем профсоюзного комитета (Приложение № 9), а также Положением о премировании работников ГБУСОН «Навлинский психоневрологический интернат» (Приложение № 10).

3.3. Под заработной платой понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые работникам в связи с выполнением трудовых обязанностей в соответствии с законодательством РФ, трудовыми договорами, настоящим коллективным договором и иными локальными нормативными актами работодателя.

3.4. Работники предупреждаются об изменении системы оплаты не менее чем за 2 месяца до предполагаемой даты введения соответствующего изменения.

3.5. Минимальный размер оплаты труда и размер месячной тарифной ставки (должностной оклад) в интернате устанавливается в соответствии с действующим федеральным законом, законом Брянской области и нормативно правовыми документами.

3.6. Работодатель обязуется производить индексацию заработной платы в порядке, установленном Федеральными Законами, касающимися организаций бюджетной сферы при наличии денежных средств.

3.7. Оплата труда руководителей подразделений, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов. Каждому конкретному работнику размер оклада определяется работодателем в соответствии с нормативными документами, но не может быть ниже того, что предусмотрено Положением об оплате труда работников ГБУСОН «Навлинский психоневрологический интернат» (Приложение № 9).

3.8. Специалистам, работающим на селе, устанавливается повышение на 25% оклада, по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях, и образует новый оклад, учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.9. Заработную плату выплачивать 10-го и 25-го числа каждого месяца, либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя в те же сроки.

3.10. При выплате заработной платы работодатель извещает каждого работника в письменной форме, под роспись в журнале «Выдачи расчетных листков»

3.11. Внеплановый аванс выдается работникам по их заявлению в счет заработной платы в размере не менее 50 % одного месячного заработка.

3.12. При совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за профессиональное мастерство, руководитель вправе устанавливать доплаты. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

3.13. Работодатель вправе, в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБСУСОН «Навлинский психоневрологический интернат» (Приложение № 9), устанавливать надбавки за стаж непрерывной работы работникам Учреждения в зависимости от продолжительности непрерывной работы в учреждении. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам по основной должности, исходя из оклада без других повышений и надбавок.

3.14. При прекращении трудового договора выплата всех сумм причитающихся работнику производится работодателем в день увольнения работника.

3.15. При увольнении работника, излишне выплаченные отпускные за полученный авансом отпуск, после официального извещения работодателем, подлежат внесению на счет учреждения в добровольном порядке. В случае же отказа работника от добровольного погашения долга работодатель имеет право действовать в судебном порядке.

3.16. Работа в праздничные и выходные дни оплачивается в соответствии со ст. 152 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.17. Стороны договорились, что при работе в особых условиях труда оплата производится в соответствии со ст. 146 ТК РФ.

3.18. Ночным считается время с 22.00 вечера до 06.00 утра. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты – 50% оклада, рассчитанного за час работы, но не ниже размеров, установленных законом или иными нормативными правовыми актами (ст. 154 ТК РФ). (Приложение № 5)

3.19. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать расходы в соответствии со ст. 168 ТК РФ. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками определяются в соответствии с нормативными законодательными материалами, или локальными нормативными актами.

3.20. Работодатель обязан выплачивать заработную плату, не полученную ко дню смерти работника, членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (ст. 141 ТК РФ).

3.21. При наличии экономии фонда заработной платы Работникам организации выплачивается вознаграждение к профессиональному празднику Дню социального работника, Дню Защитника Отечества (мужчинам), 8-е Марта (женщинам), по итогам года премируются в пределах годового фонда оплаты труда. Премирование работников Учреждения производится в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБСУСОН «Навлинский психоневрологический интернат» (Приложение № 9), Положением о премировании работников ГБСУСОН «Навлинский психоневрологический интернат» (Приложение № 10).

3.22. Юбилеям-мужчинам (50,65,70 лет), юбилеям-женщинам (50,60,65 лет) производится выплата материальной помощи (прибыль от приносящей доход деятельности) при стаже работы в организации:

от одного года до трех лет – 500 рублей

от трех лет до пяти лет – 1000 рублей

свыше пяти лет- 2000 рублей

3.23. Каждому работнику ко Дню бракосочетания выплачивается материальная помощь в размере 5000 тыс. рублей (прибыль от приносящей доход деятельности).

3.24. В связи с похоронами выделяется материальная помощь в размере 3000 тыс. рублей на всех родственников первой линии, работающих в организации (прибыль от приносящей доход деятельности).

РАЗДЕЛ 4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключения трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работников допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

4.2 При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.3 Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица (согласно статьи 179 ТК), а так же:

- Предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии).
- Проработавшие на предприятии свыше 10 лет.
- Одинокие матери, имеющие детей до 16 лет.
- Отцы, воспитывающие детей до 16 – летнего возраста без матери.
- Работники, получившие производственную травму, профзаболевание в данной организации.

4.4 Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет (одинокие – при наличии ребенка до 14 лет, или ребенка – инвалида до 18 лет) не могут быть уволены по инициативе работодателя.

4.5 Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии - все другие вакантные места, имеющиеся в организации.

4.6 О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением штата или численности работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца, с одновременным сообщением сведений по высвобождаемым в районную службу занятости населения по форме установленного образца и в письменной форме в центр занятости населения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца (пункт 2, статья 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»).

4.7 Передача организации из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене собственника организации, а равно при ее реорганизации (слияния, присоединения, разделения, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются, прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников.

4.8 Высвобождаемым гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организации.

4.9 Работодатель обязуется представлять в службу занятости населения перечень вакантных мест по ГБСУСОН «Навлинский психоневрологический интернат».

РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА.

В соответствии со ст. 212 ТК РФ и законом Брянской области № 150-3 от 29.12.2015г «Об охране труда в Брянской области» работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Он обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. В эти целях в коллективном договоре предусматривается следующее:

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативным правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1 Проводить обучение и проверку знаний по охране труда всех работников, в том числе руководителей в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

5.1.2 Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу проводить инструктажи по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.3 Для лиц, поступающих (переводимых) на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, к профессиям которых предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

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

5.1.5 Организовывать проведение, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, за счет средств работодателя периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (в соответствии с графиком), внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников интерната с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров, обязательных психиатрических освидетельствований. Время прохождения медосмотров не должно превышать двух дней.

5.1.6 Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.1.7 Организовать в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда проведение специальной оценки условий труда.

5.1.8 Обеспечивать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

5.1.9 Систематически информировать работников о нормативных требованиях к условиям работы на их рабочих местах, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, режимах труда и отдыха, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им льготах, компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.1.10 Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, в подразделениях, на территории учреждения, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.11 Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.12 Обеспечивать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с законодательными и иными правовыми актами и с учетом результатов проведенной специальной оценки условий труда предоставление следующих льгот и компенсаций:

- повышенную оплату труда работников, согласно Приложению №1;
- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, согласно Приложению № 2;
- льготную пенсию по Списку № 1 и Списку № 2, в соответствии с перечнем профессий и должностей, согласованным с местными органами государственной экспертизы условий труда, Пенсионного фонда России и Министерства социальной защиты РФ, согласно Приложению №3;
- сокращенная рабочая неделя, согласно Приложения №4.

5.1.13 Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в порядке установленном законодательством РФ о техническом регулировании, по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 7.

5.1.14 Работникам, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии, выдавать средства индивидуальной защиты, предусмотренные для совмещаемой профессии.

5.1.15 Организовать хранение, ремонт, стирку, сушку, замену СИЗ. Производить замену СИЗ, пришедших в негодность по причинам, не зависящим от работника, до окончания сроков носки.

5.1.16 Работникам, выполняющим работы, связанные с загрязнением, выдавать бесплатно смывающие и обеззараживающие средства в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 221 ТК РФ).

5.1.17 Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, применяемых инструментов, сырья, материалов.

5.1.18 Обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.19 Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

5.1.20 Обеспечивать условия и охрану труда женщин и молодежи. исключить использование труда лиц, в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

5.1.21 Установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

5.1.22 Совместно с уполномоченным от профсоюзного комитета организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях.

5.1.23 Совместно с профсоюзным комитетом разрабатывать Соглашение по охране труда сроком на три года, ежегодно план мероприятий по улучшению условий и охраны труда

и снижению уровней профессиональных рисков. Выполнять, за счет средств, выделяемых на охрану труда, в установленный срок комплекс организационных, технических, лечебно-профилактических и др. мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда согласно приложению № 8 и планом.

5.1.24 Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.1.25 Обеспечить гарантии, права работников на охрану труда, предусмотренные Федеральным законом "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" от 30.03.1999 N 52-ФЗ.

5.1.26 Обеспечивать обязательное социальное страхование работников в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты,
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя (лицо его замещающее) или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обязательные психиатрических освидетельствования.

5.3. Работник имеет право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности (ст. 219, ст.379 ТК РФ), известив работодателя или своего непосредственного руководителя или иного представителя работодателя в письменной форме. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, при этом за Работником сохраняется место работы и средняя заработная плата на время, необходимое для устранения нарушений безопасных условий труда. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами).

5.4. Работодатель содействует проведению диспансеризации работников учреждения, в том числе по сохранению за Работником места работы (должности) и среднего заработка с предоставлением на время её прохождения не более одного дня в часовом исчислении.

5.5. В организации создается и действует на паритетных началах Комиссия по охране труда, в состав которой входят представители работодателя и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Профсоюза в количестве 5 человек.

- 5.6. Члены Комиссии проходят в установленном порядке обучение охране труда за счет средств работодателя, регулярно рассматривают на заседаниях Комиссии вопросы выполнения Соглашения по охране труда, а также состояние охраны труда в подразделениях и информировании работников о принимаемых мерах в этой области.
- 5.7. Время участия в Комиссии оплачивается по среднему заработку.
- 5.8. Профсоюзный комитет и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию производственного травматизма, добиваются возмещения вреда, причиненного здоровью работников.
- 5.9. Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью Работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору, и в иных случаях, а также возмещение ущерба, причиненного семье погибшего на производстве Работника, производится в соответствии с Федеральным законом "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" от 24.07.1998 N 125-ФЗ.
- 5.10. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

РАЗДЕЛ 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Режим рабочего времени, перерыв для отдыха, питания определен в Правилах внутреннего трудового распорядка интерната, утвержденных директором Учреждения и согласованных с председателем профсоюзного комитета, графиках сменности, графиках отпусков.

6.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). В связи со спецификой жизнедеятельности интерната в нем установлены различные режимы рабочего времени. Начало ежедневной работы, время перерыва для отдыха, питания и окончания рабочего дня устанавливается для работников с учетом из производственной деятельности и Трудовым кодексом РФ и определяется графиком работы, утвержденным администрацией.

6.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I и II группы не более 35 часов в неделю; (ст. 92 ТК РФ)
- для женщин, работающих в сельской местности не более 36 часов в неделю (Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 пункт 1.3);

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

6.3. По соглашению сторон между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18-ти лет), а также лица, осу-

шествующего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 (один) час.

6.5. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях совместительства. Совместительство – выполнение работником другой нерегулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день и половины месячной нормы рабочего времени в течение одного месяца.

6.6. Ночным считается время с 22:00-6:00. (ст. 96 ТК РФ)

6.7. Выходными днями в интернате являются суббота и воскресенье. Для работников, работающих по скользящему графику – в различные дни недели по графику.

6.8. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который не включается в рабочее время. На работах где предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно работнику предоставляется время для отдыха и питания не более 30 минут, который включается в рабочее время (Приложение № 6). Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

6.9. Работникам интерната предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. (ст. 114 ТК РФ)

Ежегодно до 15 декабря Работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), инвалиды – 30 календарных дней (ФЗ – 181 от 24.11.1995 г., ст.23 часть 5).

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы интерната. Допускается перенесение отпуска на следующий рабочий год только с согласия работника.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. 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 отзыв из отпуска работников в возрасте до 18-ти лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.10. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с Приложением № 2 настоящего договора (ст. 116 ТК РФ, с учетом результатов СОУТ)

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное время.

6.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон между работником и работодателем.

6.12. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что работникам в связи с особыми обстоятельствами личного характера помимо предусмотренных законодательством дополнительных отпусков устанавливаются следующие виды дополнительных отпусков без сохранения заработной платы: (ст. 128)

- Рождение ребенка – до 5 дней
- Бракосочетание самого работника – до 5 дней
- Смерть близких родственников – до 5 дней

6.13. Осуществляют предоставление оплачиваемых социальных отпусков в количестве: 3-х календарных дней в случае смерти близкого родственника (мужа, жены, матери, отца, детей, брата, сестры); 1-го дня в случае бракосочетания самого работника, сына или дочери; 1-го дня отцу – в случае рождения ребенка; 1-го дня членам профсоюза по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации – за личный вклад в организацию мероприятий для коллектива.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ.

Работодатель по заявлению работников производит продажу мяса с подсобного хозяйства по льготным ценам 50% стоимости продукции.

В случае смерти работника предприятия работодатель за счет средств предприятия от приносящей доход деятельности оказывает содействие в организации и проведении похорон.

Работодатель по заявлению работников производит продажу поросят с подсобного хозяйства работникам по цене 50% стоимости за кг живого веса.

Разовая материальная помощь к очередному отпуску в размере 3000 (три) рублей согласно Закона Брянской области № 130-З от 30.12.2019 г.

РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Взаимоотношения работодателя (администрации) и профсоюзной организации (выборного органа первичной профсоюзной организации) строятся на основании действующего законодательства, соглашений, настоящего коллективного договора.

8.2. Первичная профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевого профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст.19 Конституции РФ; Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ с изм. ФЗ-305 от 03.07.2016г., Трудовым кодексом РФ и др.).

8.3. Первичная профсоюзная организация (её выборный орган) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с

трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной организации (см. п.1 ст. 11 Федерального закона «О профсоюзах...»).

8.4. Для осуществления уставной деятельности первичной профсоюзной организации работодатель (администрация) бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.5. Через средства информации, имеющиеся в организации, выборный профсоюзный орган вправе информировать работников о деятельности профорганизации, оповещать о предстоящих мероприятиях (собраниях, конференциях и т.п.).

8.6. Установление условий труда и заработной платы, применение федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ и субъекта РФ, содержащих нормы трудового права, при принятии локальных нормативных актов осуществляется работодателем в строгом соответствии с требованиями ст.372 ТК РФ.

8.7. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профсоюзной организации (выборному профсоюзному органу) в их деятельности.

8.8. Работодатель представляет профорганизации в бесплатное пользование необходимое для ее деятельности оборудование, помещение, транспортные средства.

8.9. По согласованию с администрацией Профкому предоставляется право проведения собраний, конференций членов профсоюза в рабочее время – без нарушения нормальной деятельности интерната, выделять для этой цели помещение в согласованные сроки.

8.10. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт областного отраслевого объединения профсоюза 1 процент, от суммы удержанных в отчётном месяце из заработной платы, по письменным заявлениям работников, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

8.11. Работодатель не вправе задерживать перечисление удержанных сумм (см. п.3 ст.28 Ф.З. «О профсоюзах...»), а выборный орган первичной профсоюзной организации обязан два раза в год контролировать исполнение данных обязательств и оформлять акт сверки.

8.12. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации (п. 3 в ред. Федерального закона от 01.07.2010 N 146-ФЗ).

8.13. Члены профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением заработной платы за счёт работодателя (п.6 ст.25 ФЗ «О профсоюзах...»).

8.14. При проведении специальной оценки условий труда (далее-СОУТ) включать председателя профкома в состав комиссии по СОУТ.

8.15. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется содействовать успешному выполнению производственных программ организации с целью сохранения и расширения рабочих мест; своевременной и полной выплаты заработной платы; предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашением и настоящим коллективным договором; сотрудничать на началах социального партнёрства с

работодателем (администрацией) в вопросах, связанных с регулированием трудовых и связанных с трудом экономических отношений; содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей.

8.16. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснить работникам и руководителям подразделений трудовое законодательство, положения соглашений, настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

РАЗДЕЛ 9 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и в соответствии с главой 61 ТК РФ.

Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны подписавшие его.

Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

Стороны отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора (один раз в год) на собрании трудового коллектива.

Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

Работодатель:

Директор ГБСУСОН Навлинского
психоневрологического интерната



В.В. Зверек

Работник:

Председатель профсоюзного комитета
ГБСУСОН Навлинского
психоневрологического интерната

Н.И. Селиверстова

Перечень приложений к коллективному договору.

1. Перечень профессий и должностей работников ГБСУСОН « Навлинский психоневрологический интернат», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дающих право на повышенную оплату труда
2. Перечень профессий и должностей работников ГБСУСОН « Навлинский психоневрологический интернат», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дающих право на предоставления им ежегодного дополнительного отпуска.
3. Перечень профессий и должностей работников ГБСУСОН « Навлинский психоневрологический интернат», имеющих право на досрочное назначение страховой пенсии.
4. Перечень профессий и должностей работников ГБСУСОН « Навлинский психоневрологический интернат», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дающих право на предоставление сокращенной рабочей недели.
5. Перечень профессий и должностей работников ГБСУСОН « Навлинский психоневрологический интернат», которым положена доплата за работу в ночное время.
6. Перечень профессий и должностей работников ГБСУСОН « Навлинский психоневрологический интернат», которым предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.
7. Перечень профессий и должностей работников ГБСУСОН « Навлинский психоневрологический интернат», имеющих право на получение бесплатной (санитарной одежды), специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.
8. Соглашение по охране труда.
9. Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания населения Брянской области «Навлинский психоневрологический интернат».
10. Положением о премировании работников Государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания населения Брянской области «Навлинский психоневрологический интернат».
11. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на получение смывающих и (или) обезвреживающих средств.

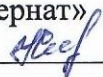
Приложения являются неотъемлемой частью коллективного договора и вступают в силу с момента его подписания.

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюза
ГБСУСОН «Навлинский
психоневрологический
интернат»

Директор ГБСУСОН
«Навлинский
психоневрологический
интернат»



Н.И. Селиверстова

В.В. Зверек



Перечень

профессий и должностей работников ГБСУСОН «Навлинский психоневрологический интернат», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дающих право на повышенную оплату труда.

№ п/п	Должность, профессия	Класс (подкласс) условий труда	Доплата, в процента к окладу (тарифной ставке)	Основание
1	Заведующий медицинским отделением	3.2	8	Трудовой кодекс РФ. Раздел VI. Глава 21.Статья 147. Положение об оплате труда ГБСУСОН « Навлинский психоневрологический интернат» По результатам СОУТ
2	Врач-психиатр	3.2	8	
3	Фельдшер	3.2	8	
4	Старшая медицинская сестра	3.2	8	
5	Медицинская сестра палатная	3.2	8	
6	Медицинская сестра процедурная	3.2	8	
7	Санитарка	3.2	8	
8	Санитар	3.2	8	
9	Санитарка-ваннщица	3.2	8	
10	Шеф-повар	3.2	8	
11	Повар	3.2	8	
12	Кухонный рабочий	3.2	8	
13	Мойщик посуды	3.2	8	
14	Буфетчица	3.2	8	
15	Уборщик производственных помещений	3.2	8	
16	Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий	3.2	8	
17	Кастелянша	3.2	8	
18	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	3.2	8	
19	Воспитатель	3.2	8	
20	Помощник воспитателя	3.2	8	
21	Тракторист	3.1	4	
22	Водитель	3.1	4	
23	Инструктор по трудовой терапии	3.1	4	
24	Парикмахер	3.1	4	
25	Специалист по охране труда	3.1	4	

СОГЛАСОВАНО

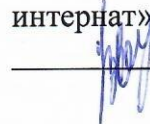
УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюза
ГБСУСОН «Навлинский
психоневрологический
интернат»



Н.И. Селиверстова

Директор ГБСУСОН
«Навлинский
психоневрологический
интернат»



В.В. Зверев

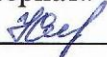
**Перечень
профессий и должностей работников ГБСУСОН «Навлинский психоневрологический интернат», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дающих право на предоставления им ежегодного дополнительного отпуска.**

№ п/п	Должность, профессия	Класс (подкласс) условий труда	Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска (календарных дней)	Основание
1	Заведующий медицинским отделением	3.2	35	Трудовой кодекс РФ. Раздел V. Глава 19. Статья 117. Постановление правительства РФ от 06.06.2013 № 482 (приложение п.І) По результатам СОУТ
2	Врач-психиатр	3.2	35	
3	Фельдшер	3.2	35	
4	Старшая медицинская сестра	3.2	35	
5	Медицинская сестра палатная	3.2	35	
6	Медицинская сестра процедурная	3.2	35	
7	Санитарка	3.2	35	
8	Санитар	3.2	35	
9	Санитарка-ваннщица	3.2	35	
10	Шеф-повар	3.2	7	Трудовой кодекс РФ. Раздел V. Глава 19. Статья 117. По результатам СОУТ
11	Повар	3.2	7	
12	Кухонный рабочий	3.2	7	
13	Мойщик посуды	3.2	7	
14	Буфетчица	3.2	7	
15	Уборщик производственных помещений	3.2	7	
16	Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий	3.2	7	
17	Кастелянша	3.2	7	
18	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	3.2	7	
19	Воспитатель	3.2	7	
20	Помощник воспитателя	3.2	7	

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями, включается только фактически отработанное время в этих условиях время (ст. 121 ТК РФ)

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюза
ГБСУСОН «Навлинский
психоневрологический
интернат»

 Н.И. Селиверстова

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБСУСОН
«Навлинский
психоневрологический
интернат»

 В.В. Зверек



Перечень

профессий и должностей работников ГБСУСОН «Навлинский психоневрологический интернат», имеющих право на досрочное назначение страховой пенсии.

№ п/п	Должность, профессия	Основание
1	Врач-психиатр	Постановление Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 №10. Список №2, вид производства: « XXIV. Учреждения здравоохранения и социального обеспечения»
2	Фельдшер	
3	Старшая медицинская сестра	
4	Медицинская сестра палатная	
5	Медицинская сестра процедурная	
6	Санитарка	
7	Санитар	
8	Санитарка-ваннщица	
9	Инструктор по трудовой терапии	

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюза
ГБСУСОН «Навлинский
психоневрологический
интернат»

 Н.И. Селиверстова

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБСУСОН
«Навлинский
психоневрологический
интернат»

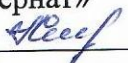
 В.В. Зверек

Перечень
профессий и должностей работников ГБСУСОН « Навлинский психоневро-
логический интернат», занятых на работах с вредными и (или) опасными
условиями труда, дающих право на предоставление сокращенной рабочей
недели

№ п/п	Должность, профессия	Продолжительность сокращенной рабочей недели (часов)	Основание
1	Заведующий медицинским отделением	36	Трудовой кодекс РФ, Раздел XII, статья 350. Постановление Прави- тельства РФ от 14.02.2003 г. №101 (приложение 1, п.V) По результатам СОУТ
2	Врач-психиатр	36	
3	Фельдшер	36	
4	Старшая медицинская сестра	36	
5	Медицинская сестра палатная	36	
6	Медицинская сестра процедурная	36	
7	Санитарка	36	
8	Санитар	36	
9	Санитарка-ваннщица	36	

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюза
ГБСУСОН «Навлинский
психоневрологический
интернат»

 Н.И. Селиверстова

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБСУСОН
«Навлинский
психоневрологический
интернат»



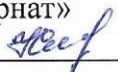
 В.В. Зверек

**Перечень
профессий и должностей работников
ГБСУСОН «Навлинский психоневрологический интернат»,
которым положена доплата за работу в ночное время (с 22:00 до 6:00 часов)**

№ п/п	Должность, профессия	Доплата в процентах к окладу (тарифной ставке)
1	Медицинская сестра палатная	50
2	Санитарка	50
3	Санитар	50
4	Помощник воспитателя	50
5	Сторож	50
6	Оператор газовой котельной	50

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюза
ГБСУСОН «Навлинский
психоневрологический
интернат»



Н.И. Селиверстова

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБСУСОН
«Навлинский
психоневрологический
интернат»



В.В. Зверек

**Перечень
профессий и должностей работников ГБСУСОН «Навлинский психоневрологический интернат», которым предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.**

№ п/п	Должность, профессия	Время приема пищи
1	Медицинская сестра палатная	Не менее 30 мин в течении рабочего дня (смены)
2	Санитарка	
3	Санитар	
4	Помощник воспитателя	
5	Сторож	
6	Оператор газовой котельной	
7	Шеф-повар	
8	Повар	
9	Рабочий по кухне	
10	Мойщик посуды	
11	Буфетчица	

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюза
ГБСУСОН «Навлинский
психоневрологический
интернат»

 Н.И. Селиверстова

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБСУСОН

«Навлинский
психоневрологический
интернат»

 В.В. Зверек

Приложение № 7
к коллективному договору
2022-2024 гг.



Перечень

професий и должностей работников ГБСУСОН «Навлинский психоневрологический интернат», имеющих право на получение бесплатной (санитарной одежды), специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.

№ п/п	Наименование профессии, должности.	Наименование средств индивидуальной защиты	Санитарная одежда	Норма выдачи/Сроки носки	Основание
1	Заведующий медицинским отделением		Халат х/б Колпак х/б	4 шт / на 2 года 4 шт / на 2 года	По коллективному договору ГБУСОН «Навлинский психоневрологический интернат» в связи с особенностями выполняемых работ с учетом мнения профсоюзного комитета.
2	Врач-психиатр		Халат х/б Колпак или косынка х/б Полотенце Щетка для мытья рук	4 шт / на 2 года 4 шт / на 2 года 4 шт / на 2 года Дежурная	**Пункт 1. Приложение 2. Приказ Минздрава СССР N 65 от 29.01.1988 г.

№ п/п	Наименование профессии, должности.	Наименование средств индивидуальной защиты	Санитарная одежда	Норма выдачи/Сроки носки	Основание
3	Фельдшер	<u>В холодный период</u> Куртка на утепляющей подкладке	Халат х/б Колпак или косынка х/б Полотенце Щетка для мытья рук	4 шт / на 2 года 4 шт / на 2 года 4 шт / на 2 года Дежурная	**Пункт 1. Приложение 2. Приказ Минздрава СССР N 65 от 29.01.1988 г.
4	Старшая медицинская сестра	<u>В холодный период</u> Куртка на утепляющей подкладке	Халат х/б Колпак или косынка х/б Полотенце Щетка для мытья рук	4 шт / на 2 года 4 шт / на 2 года 4 шт / на 2 года Дежурная	**Пункт 1. Приложение 2. Приказ Минздрава СССР N 65 от 29.01.1988 г.
5	Медицинская сестра палатная	<u>В холодный период</u> Куртка на утепляющей подкладке	Халат х/б Колпак или косынка х/б Полотенце Щетка для мытья рук	4 шт / на 2 года 4 шт / на 2 года 4 шт / на 2 года Дежурная	**Пункт 1. Приложение 2. Приказ Минздрава СССР N 65 от 29.01.1988 г.
6	Медицинская сестра процедурная	Фартук непромокаемый Перчатки резиновые	Халат х/б Колпак или косынка х/б Полотенце Щетка для мытья рук	4 шт / на 2 года 4 шт / на 2 года 4 шт / на 2 года Дежурная	**Пункт 1. Приложение 2. Приказ Минздрава СССР N 65 от 29.01.1988 г.
				Дежурный До износа	Пункт 3. Приложение 11. Приказ Минтруда России № 68 от 29.12.1997г.

№ п/п	Наименование профессии, должности.	Наименование средств индивидуальной защиты	Санитарная одежда	Норма выдачи/Сроки носки	Основание
7	Санитарка	Фартук из полимерных материалов Халат для защиты от обших загрязнений Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Халат х/б Колпак или косынка х/б Полотенце Щетка для мытья рук Тапочки (при дежурстве в стационаре)	4 шт / на 2 года 4 шт / на 2 года 4 шт / на 2 года Дежурная 1 пара / на 1 год	**Пункт 1. Приложение 2. Приказ Минздрава СССР N 65 от 29.01.1988 г.
8	Санитарка-ваннщица	<u>В холодный период</u> Куртка на утепляющей подкладке	Халат х/б Колпак или косынка х/б Полотенце Щетка для мытья рук	1 шт/на 1 год 1 шт/ на 1 год 24 пары/на 1 год	По коллективному договору ГВСУ-СОН «Навлинский психоневрологический интернат"» в связи с особенностями выполняемых работ с учетом мнения профсоюзного комитета.
		Фартук из полимерных материалов Халат для защиты от обших загрязнений Сапоги резиновые Перчатки резиновые или из полимерных материалов		4 шт / на 2 года 4 шт / на 2 года 4 шт / на 2 года Дежурная	**Пункт 1. Приложение 2. Приказ Минздрава СССР N 65 от 29.01.1988 г.
		<u>В холодный период</u> Куртка на утепляющей подкладке		1 шт/на 1 год 1 шт/ на 1 год Дежурные 24 пары/на 1 год	Пункт 33. Приложение 11. Приказ Минтруда России № 68 от 29.12.1997

№ п/п	Наименование профессии, должности.	Наименование средств индивидуальной защиты	Санитарная одежда	Норма выдачи/Сроки носки	Основание
9	Санитар	Костом для защиты от общих производственных загрязнений <i>В холодный период</i> Куртка на утепляющей подкладке	Халат х/б Колпак или косынка х/б Полотенце Щетка для мытья рук Тапочки (при дежурстве в стационаре)	4 шт / на 2 года 4 шт / на 2 года 4 шт / на 2 года Дежурная 1 пара / на 1 год	**Пункт 1. Приложение 2. Приказ Минздрава СССР N 65 от 29.01.1988 г.
10	Воспитатель		Халат х/б или костом х/б Колпак или косынка х/б Полотенце Щетка для мытья рук	4 шт / на 2 года 4 шт / на 2 года 4 шт / на 2 года Дежурная	**Пункт 1. Приложение 2. Приказ Минздрава СССР N 65 от 29.01.1988 г.
11	Помощник воспитателя	Перчатки резиновые или из полимерных материалов Халат для защиты от общих производственных загрязнений Фартук из полимерных материалов <i>В холодный период</i> Куртка на утепляющей подкладке	Халат х/б Колпак или косынка х/б	2 шт / на 1 года 2 шт / на 1 года 24 пары / на 1 год 1 шт / на 1 год 1 шт / на 1 год Дежурная	По коллективному договору ГВСУ-СОН «Навлинский психоневрологический интернат» в связи с особенностями выполняемых работ с учетом мнения профсоюзного комитета * Пункт 16. Примечание к Приказу Минтруда РФ N 997н от 09.12.2014 г.

№ п/п	Наименование профессии, должности.	Наименование средств индивидуальной защиты	Санитарная одежда	Норма выдачи/сроки носки	Основание
12	Инструктор по трудовой терапии	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые с защитным подноском <u>В холодный период</u> Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепленной прокладке Ботинки(сапоги) кожаные утепленные с защитным подноском или валенки с резиновым низом	Халат или костюм х/б Колпак или косынка х/б Полотенце Щетка для мытья рук	4 шт / на 2 года 4 шт / на 2 года 4 шт / на 2 года Дежурная	**Пункт 1. Приложение 2. Приказ Минздрава СССР N 65 от 29.01.1988 г. По коллективному договору ГБУ-СОН «Навлинский психоневрологический интернат" » в связи с особенностями выполняемых работ с учетом мнения профсоюзного комитета
13	Библиотекарь (II категории)	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		1 шт / на 1 год	Пункт 30. Приказ Минтруда РФ N 997н от 09.12.2014 г.
14	Шеф-повар, повар		Куртка х/б Брюки (юбка) х/б Наручники Фартук х/б Колпак или косынка х/б Полотенце для лица Полотенце для рук Тапочки	4 шт/ на 2 года 4 шт/ на 2 года 4 пары/ на 2 года 2 шт/ на 1 год 4 шт/ на 2 года 4 шт/ на 2 года Дежурное 1 пара/на полгода	** Пункт 12. Приложение 2. Приказ Минздрава СССР № 65 от 29.01.1988г

№ п/п	Наименование профессии, должности.	Наименование средств индивидуальной защиты	Санитарная одежда	Норма выдачи/Сроки носки	Основание
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Наружники из полимерных материалов <u>В холодный период</u> Куртка на утепляющей подкладке <u>Дополнительно</u> Перчатки резиновые или из полимерных материалов		1 шт / на 1 год 2 шт / на 1 год до износа Дежурная 12 шт / на 1 год	Пункт 122. Приказ Минтруда РФ N 997нот 09.12.2014 г. * Пункт 16. Примечание к Приказу Минтруда РФ N 997н от 09.12.2014 г. По коллективному договору ГВСУ-СОН «Навлинский психоневрологический интернат» в связи с особенностями выполняемых работ с учетом мнения профсоюзного комитета
15	Кухонный рабочий	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Наружники из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки резиновые или из полимерных материалов <u>В холодный период</u> Куртка на утепляющей подкладке <u>Дополнительно</u> Перчатки резиновые или из полимерных материалов		1 шт (1 комплект) / на 1 год До износа 2 шт / на 1 год 6 пар / на 1 год Дежурная 6 пар / на 1 год	Пункт 60. Приказ Минтруда РФ N 997н от 09.12.2014 г. * Пункт 16. Примечание к Приказу Минтруда РФ N 997н от 09.12.2014 г. * Пункт 16. Примечание к Приказу Минтруда РФ N 997н от 09.12.2014 г. По коллективному договору ГВСУ-СОН «Навлинский психоневрологический интернат» в связи с особенностями выполняемых работ с учетом мнения профсоюзного комитета

№ п/п	Наименование профессии, должности.	Наименование средств индивидуальной защиты	Санитарная одежда	Норма выдачи/Сроки носки	Основание
16	Мойщик посуды	Костом для защиты от обших производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов <u>В холодный период</u> Куртка на утепляющей подкладке <u>Дополнительно</u> Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Халат х/б Колпак или косынка х/б Галоши резиновые	1 шт/ на 1 год 2 шт / на 1 год До износа 12 пар/ на 1 год Дежурная	Пункт 92 Приказ Минтруда РФ N 997н от 09.12.2014 г. * Пункт 16. Примечание к Приказу Минтруда РФ № 997н от 09.12.2014г По коллективному договору ТБСУ-СОН «Навлинский психоневрологический интернат» в связи с особенностями выполняемых работ с учетом мнения профсоюзного комитета **Пункт 13 Приложение 2. Приказ Минздрава СССР № 65 от 29.01.1988г
17	Буфетчица	Костом для защиты от обших производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	Халат х/б Косынка или косынка х/б Галоши резиновые	1 шт/на 1 год 2 шт/ на 1 год До износа	Пункт 60. Приказ Минтруда РФ N 997н от 09.12.2014 г.

№ п/п	Наименование профес- сии, должности.	Наименование средств индивидуальной защиты	Санитарная одежда	Норма выдачи/ Сроки носки	Основание
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов <u>В холодный период</u> Куртка на утепляющей подкладке <u>Дополнительно</u> Перчатки резиновые или из полимерных материалов		6 пар/ на 1 год Дежурная 6 пар / на 1 год	* Пункт 16. Примечание к Приказу Минтруда РФ № 997н от 09.12.2014г По коллективному договору ГВСУ- СОН «Навлинский психоневрологический интернат" » в связи с особенностями выполняемых работ с учетом мнения профсоюзного комитета
18	Аппаратчик ХВО	Костюм для защиты от об- щих производственных загрязнений и механиче- ских воздействий Фартук для защиты от рас- творов кислот и щелочей Сапоги резиновые с защит- ным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изоли- рующее	Халат х/б или платье х/б Фартук х/б с нагрудником Колпак или косынка х/б Тапочки	1шт/ на 1год 2шт/ на 1 год 1пара/ на 1 год 12пар/ на 1 год До износа До износа До износа	Пункт 3 Приказ Минтруда РФ N 997н от 09.12.2014 г

№ п/п	Наименование профессии, должности.	Наименование средств индивидуальной защиты	Санитарная одежда	Норма выдачи/ сроки носки	Основание
19	Водитель	При управлении грузовым и специальным автомобилем		1 шт/ на 1 год	Пункт 11 Приказ Минтруда РФ N 997н от 09.12.2014 г
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		12 пар/ на 1 год	Пункт 1е Примечание к Приказу Минтруда России № 997н от 09.12.2014г.
		Перчатки с полимерным покрытием		1 пара на год	
		Ботинки или сапоги кожаные с жестким подноском			
		Жилет сигнальный		1 шт/на 1 год	Пункт 2 Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 20 апреля 2006 г. № 297
		<u>В холодный период</u> Костюм на утепляющей прокладке для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		1 шт / на 2 года 1 пара/ на 3 года	* Пункт 1б. Примечание к Приказу Минтруда РФ № 997н от 09.12.2014г
		При управлении автомобилем, легковым автомобилем.		1 шт/ на 1 год	Пункт 11 Приказ Минтруда РФ N 997н от 09.12.2014 г
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		12 пар / на 1 год	Пункт 2 Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 20 апреля 2006 г. № 297
		Перчатки с точечным покрытием		Дежурные	
		Жилет сигнальный		1 шт/на 1 год	

№ п/п	Наименование профессии, должности.	Наименование средств индивидуальной защиты	Санитарная одежда	Норма выдачи/Сроки носки	Основание
		<u>В холодный период</u> Куртка на утепляющей прокладке для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		1 шт / на 2 года	* Пункт 16. Примечание к Приказу Минтруда РФ № 997н от 09.12.2014г
20	Начальник хозяйственного отдела	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием		1 шт/ на 1 год 6 пар/ на 1 год	Пункт 32 Приказ Минтруда РФ N 997н от 09.12.2014 г.
21	Заведующий складом	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием При работе с горючими и смазочными материалами Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее		6 пар/ на 1 год 2 шт/ на 1 год 12 пар/ на 1 год До износа До износа	Пункт 31 Приказ Минтруда РФ N 997н от 09.12.2014 г.

№ п/п	Наименование профессии, должности.	Наименование средств индивидуальной защиты	Санитарная одежда	Норма выдачи/Сроки носки	Основание
		<u>Дополнительно</u> <u>В холодный период</u> Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке		Дежурная	* Пункт 16. Примечание к Приказу Минтруда РФ № 997н от 09.12.2014г
22	Заведующий прачечной	Халат х/б Косынка или колпак х/б		1 шт./на 1 год 1 шт./на 1 год	Пункт 104 Приложение 11 Постановление Минтруда № 68 от 29.12.1997г
23	Машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Наушники противошумные или вкладыши противощумные		1 шт/ на 1 год Дежурный/ 6 пар / на год Дежурные	Пункт 115 Приказ Минтруда РФ N 997н от 09.12.2014 г
		<u>Дополнительно</u> Перчатки резиновые или из полимерных материалов		12 пар/ на 1 год	Пункт 1в. Примечание к Приказу Минтруда России № 997н от 09.12.2014 г. (Результаты СОУТ)
24	Кастелянша	Костюм или халат и брюки для защиты от общих про-		1 шт/ на 1 год	По коллективному договору ГВСУ-СОН «Навлинский психоневрологический интернат"» в связи с особенностями выполняемых работ с учетом мнения профсоюзного комитета Пункт 48 Приказ Минтруда РФ N 997н от

№ п/п	Наименование профессии, должности.	Наименование средств индивидуальной защиты	Санитарная одежда	Норма выдачи/Сроки носки	Основание
		изготавливаемых из материалов и механических воздействий <u>В холодный период</u> Куртка х/б на утепляющей подкладке		Дежурная 3 шт/ на 2года 3 шт/ на 2года	* Пункт 16. Примечание к Приказу Минтруда РФ № 997н от 09.12.2014г **Пункт 43. Приложение 2. Приказ Минздрава СССР N 65 от 29.01.1988 г
25	Парикмахер	<u>Дополнительно</u> Перчатки из полимерных материалов	Халат х/б Колпак или косынка х/б	24 пары/ на 1 год	По коллективному договору ГВСУ-СОН «Навлинский психоневрологический интернат"» в связи с особенностями выполняемых работ с учетом мнения профсоюзного комитета **Пункт 32. Приложение 2. Приказ Минздрава СССР № 65 от 29.01.1988г
26	Управляющий отделением (подсобное хозяйство)	<u>Дополнительно</u> Сапоги резиновые с защитным подноском Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием <u>В холодный период</u> Куртка на утепляющей прокладке для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Валенки с резиновым низом	Халат х/б	1 пара/на 2 года 4 пары/ на 1 год 1 шт/ на 1 год 1 шт/ на 2 года 1 пара/ на 3 года	По коллективному договору ГВСУ-СОН «Навлинский психоневрологический интернат"» в связи с особенностями выполняемых работ с учетом мнения профсоюзного комитета * Пункт 16. Примечание к Приказу Минтруда РФ N 997н от 09.12.2014 г.
27	Ветеринарный врач	Костом или халат и брьюки для защиты от общих производственных загрязнений		1шт(1 комплект)/ на 1 год	Пункт 24. Приложение II Приказ Минздравсоцразвития № 416 н от 12.08.2008г.

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Сопутствующие изделия	Классы изделий/сроки носки	Основание
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые Жилет утепленный Перчатки резиновые		1 шт/ на 2 года 1 пара/на 2 года 1 шт/ на 2 года 4 пары/ на 1 год	**Пункт 33 Приложение 2. Приказ Минздрава СССР № 65 от 29.01.1988г
		Халат х/б Колпак или косынка х/б Полотенце		3 шт/на 2 года 3 шт/на 2 года Дежурное	**Пункт 33 Приложение 2. Приказ Минздрава СССР № 65 от 29.01.1988г
28	Конюх	Фартук Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные с жестким подноском Сапоги кирзовые		1 шт/ на 1 год 4 пары/на 1 год 1 пара/ на 1 год 1 пары/ на 1 год	Пункт 35. Приложение II Приказ Минздрава СССР № 416н от 12.08.2008г.
29	Дояр	Халат х/б Ботинки кожаные с защитным подноском Сапоги ПВХ с утепленным вкладышем Жилет утепленный из смешанных тканей Перчатки с полимерным покрытием	<u>На время дойки коров, поения телят, приема и транспортировки молока</u> Халат х/б Колпак или косынка х/б Полотенце	1 шт/ на 1 год 1 пара/на 1 год 1 пара/на 1 года 1 шт/ на 2 года 4 пара/на 1 год	Пункт 28 Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ N 416н от 12.08.2008 г. **Пункт 37 Приложение 2. Приказ Минздрава СССР № 65 от 29.01.1988г

№ п/п	Наименование профессии, должности.	Наименование средств индивидуальной защиты	Санитарная одежда	Норма выдачи/ Сроки носки	Основание
32	Слесарь по ремонту оборудования котельных	Костюм для защиты от обших производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее		1 шт/ на 1 год 1 пара/ на 1 год 12 пар/на 1 год 12 пар/на 1 год До износа До износа	Пункт 148 Приказ Минтруда РФ N 997н от 09.12.2014 г
		<u>В холодный период</u> Костюм для защиты от обших производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Ботинки (сапоги)кожаные утепленные с защитным подноском или валенки с резиновым низом.		1 шт/ на 2 года 1 пара/на 1,5 года 1 на 3 года	* Пункт 16. Примечание к Приказу Минтруда РФ № 997н от 09.12.2014г
33	Сторож	Костюм для защиты от обших производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Плащ с водоотталкивающей пропиткой		1 шт/ на 1год 1 пара/на 1год 12 пар/на 1год 1шт/на 3 года	Пункт 163 Приказ Минтруда РФ N 997н от 09.12.2014 г Пункт 1ж. Примечание к Приказу Минтруда РФ N 997н от 09.12.2014 г

№ п/п	Наименование профессии, должности.	Наименование средств индивидуальной защиты	Санитарная одежда	Норма выдачи/Сроки носки	Основание
34	Тракторист	Куртка для защиты от обших производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Ботинки(сапоги) кожаные утепленные с защитным подноском или валенки с резиновым низом Костом для защиты от пыли Жилет сигнальный Сапоги кожаные Перчатки с полимерным покрытием или Рукавицы комбинированные Очки защитные Наушники против шумные <u>В холодный период</u> Костом для защиты от обших производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке		1 шт./на 2 года 1 на 1,5 года Валенки 1 на 3 года 1 шт/ на 1 год 1 шт/ на 1 год 1 пара/на 1 год 6 пар/на 1 год 2 пары/ на год До износа До износа	*Пункт 16. Приложение II Приказ Минздравсоцразвития № 416н от 12.08.2008г. *Пункт 16. Примечание к Приказу Минтруда РФ N 997н от 09.12.2014 г
35	Уборщик производственных помещений	Костом или халат для защиты от обших производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее		1 шт/на 1 год 6 пар/на 1 год 12 пар/на 1 год До износа	Пункт 170 Приказ Минтруда РФ N 997н от 09.12.2014 г

Санитарная одежда	Норма выдачи/ Сроки носки	Основание
Нормы выдачи санитарной одежды и обуви для работников, занятых в условиях повышенной опасности заражения инфекционной болезнью, а также в условиях повышенной опасности заражения химическими, биологическими, радиационными и другими факторами. Костюм или халат и боты для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее <u>Дополнительно</u> <u>В холодный период</u> Куртка на утепляющей прокладке для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт (1 ком)/ на 1 год 1 пара/ на 1 год 12 пар/ на 1 год Дежурные Дежурные До износа До износа 1 шт/на 2 года	Пункт 189 Приказ Минтруда РФ N 997н от 09.12.2014 г *Пункт 16. Примечание к Приказу Минтруда РФ N 997н от 09.12.2014

№ п/п	Наименование профессии, должности.	Наименование средств индивидуальной защиты	Санитарная одежда	Норма выдачи/Сроки носки	Основание
		<u>При выполнении работ в условиях, связанных с риском возникновения электрической дуги:</u> Комплект для защиты от термических рисков электрической дуги: Костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами Куртка-накидка из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами Куртка-рубашка из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами Белье нательное хлопчатобумажное Фуфайка-свитер из термостойких материалов Ботинки(сапоги) кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве Перчатки трикотажные термостойкие Щиток защитный термостойкий		1 шт/на 2 года 1 шт /на 2 года 1 шт/ на 2 года 2 компл/ на 1 год 1 шт/ на 2 года 1 пара/ на 1 год 4 пары/ на 1 год До износа	Пункт 189 Приказ Минтруда РФ N 997н от 09.12.2014 г

*Выдача конкретного комплекта утепленной спецодежды, спецобуви и прочих СИЗ дополнительно в холодный период времени по пункту 16 Примечания к Приказу Минтруда РФ N 997н от 09.12.2014 г согласована с Профсоюзной организацией и обусловлена тем, что жилые корпуса, медпункт, столовая, баня, склады расположены в отдалении друг от друга, а работникам в течение рабочего дня приходится перемещаться между ними для исполнения своих обязанностей или выполнения наружных работ.

**Приложение 2 приказа Минздрава СССР № 65 от 29.01.1988г. является основанием для выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей.

- работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
 - работников, которым полагается компенсация за работу во вредных условиях труда;
- Организация комиссии по охране труда. Организация комиссии по проверке знаний охраны труда работников.

2.2. Технические мероприятия

Модернизация технологического и производственного оборудования.

Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.

Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты.

Механизация и автоматизация технологических операций, связанных с хранением, перемещением, заполнением и опорожнением резервуаров с легковоспламеняющимися и горючими жидкостями..

Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (проводится 2 раза в год).

Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем

Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, в бытовых помещениях, на территории..

Нанесение на производственное оборудование (органы управления и контроля), коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.

Своевременное удаление отходов производства, являющихся источников опасных и вредных производственных факторов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон.

Реконструкция и модернизация зданий, сооружений, помещений с целью с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил.

Проведение испытания устройств заземления и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации.

Проведение мероприятий в целях соблюдения санитарного режима в учреждении.

2.3. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты

Приобретение СИЗ прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия.

Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами.

Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током.

Обеспечение защиты органов дыхания.

Обеспечение защиты органов слуха.

Обеспечение защиты головы.

2.4. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с Порядком их проведения.

Создание и оборудование мест отдыха и приема пищи для работников учреждения.

Обеспечение подразделений аптечками первой помощи.

Оснащение медицинского пункта приборами, оборудованием, приобретение для них необходимых медикаментов.

Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, душевых, умывальных, санузлов и др.)

2.5. Мероприятия по пожарной безопасности

Разработка, утверждение и размножение инструкций о мерах пожарной безопасности, Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учета первичных средств пожаротушения.

Выполнение регламентных работ по обслуживанию системы удаленного мониторинга средств ПС.

Выполнение работ по обслуживанию пожарной сигнализации.

Обеспечение структурных подразделений организации первичными средствами пожаротушения (песок, совок, огнетушители и др.).

Обучение ответственных лиц по пожарной безопасности

Организация обучения работников мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации персонала и проживающих

Переосвидетельствование ОПС (огнетушителей)

Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций.

Освобождение запасных эвакуационных выходов.

Приложение № 9
к коллективному договору
2022-2024 гг.

Приложение
к приказу № 182
от 25.12.2021г.

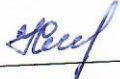
«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного комитета
Государственного бюджетного стационарного учре-
ждения социального обслуживания населения Брян-
ской области «Навлинский психоневрологический ин-
тернат»

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор Государственного бюджетного стационарно-
го учреждения социального обслуживания населения
Брянской области
«Навлинский психоневрологический интернат»



 Селиверстова Н.И.
«___» _____ 2021 г

 Зверек В. В.
_____ 2021 г

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Государственного бюджетного стационарного учрежде-
ния социального обслуживания населения Брянской области «Навлинский
психоневрологический интернат»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания населения Брянской области "Навлинский психоневрологический интернат" (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», Постановлением Правительства Брянской области от 22 января 2016 года № 33-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения Брянской области» с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 года, протокол № 12), Постановлением Правительства Брянской области от 10 апреля 2015 года № 150 – п «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера», Постановлением Правительства Брянской области от 16 января 2017 года № 10 – п «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Брянской области», Постановлением Правительства Брянской области от 22 января 2016 года № 22 – п «Об утверждении Порядка формирования и использования фонда оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», Постановлением Правительства Брянской области от 15.01.2016 года № 10 – п «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Брянской области (2013 – 2018 годы)», Приказом департамента семьи, социальной и демографической политики Брянской области от 15 марта 2016 года № 107 «Об утверждении порядка проведения тарификации работников государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения Брянской области», Приказом департамента семьи, социальной и демографической политики Брянской области от 15 марта 2016 года № 108 «Об утверждении порядка выплаты материальной помощи работникам государственного обслуживания населения Брянской области», Приказом департамента семьи, социальной и демографической политики Брянской области от 15 марта 2016 года № 109 «Об установлении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников государственных учреждений социального обслуживания населения и социальной защиты населения Брянской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений.

Система оплаты труда работников учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, Положением о премировании работников учреждения, Положением о порядке выплаты материальной помощи работникам учреждения, Положением о порядке и условиях выплат компенсационного характера работникам учреждения, Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам учреждения, Положением о порядке проведения тарификации работников учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения.

Положение содержит:

- размеры окладов работников учреждения, устанавливаемые на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления в соответствии с действующим законодатель-

ством;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления;
- условия оплаты труда руководителя, его заместителя и главного бухгалтера, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Брянской области на соответствующий год.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда учреждения формируется на штатную численность работников учреждения исходя из установленных должностных окладов работникам учреждения и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда учреждения формируется в соответствии с Порядком формирования и использования фонда оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры окладов работников устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Для руководителей и специалистов учреждения, работающих в сельских населенных пунктах, оклады (должностные оклады) увеличиваются на 25 % и учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются настоящим Положением.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых в установленном порядке. В случае если должности служащих,

включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются по ПКГ.

По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.3. Оклады (должностные оклады) пересматриваются учреждением в случае, если они установлены в меньшем размере, чем настоящим Положением. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов (должностных окладов), если они установлены в большем размере.

2.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.5. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) работников учреждений социального обслуживания населения

3.1. Размеры должностных окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня"		
	Помощник воспитателя	5 068
2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	5 180
3. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности педагогических работников"		
1 квалификационный уровень	инструктор по труду, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	6 193
2 квалификационный уровень	педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, инструктор-методист	6 306
3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог, мастер производственного обучения	6 418
4 квалификационный уровень	преподаватель, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	6 532
4. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности ру-		

ководителей структурных подразделений"		
1 квалификационный уровень	заведующий отделением	8 333".

3.2. Размеры должностных окладов медицинских работников по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

"Квалификационный уровень"	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"		
1 квалификационный уровень	санитарка, санитарка (мойщица), младшая медицинская сестра по уходу за больными, сестра-хозяйка	5 180
2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
1 квалификационный уровень	медицинский дезинфектор, инструктор по трудовой терапии, инструктор по лечебной физкультуре	5 631
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая, лаборант	5 856
3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра патронажная, медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя), медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии, фармацевт	6 193
4 квалификационный уровень	зубной врач, фельдшер, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной	6 418
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	6 644
3. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Врачи и провизоры"		
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	6 982
4. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"		
1 квалификационный уровень	заведующий отделением	8 333".

3.3. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих предоставление социальных услуг, по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных ква-

лификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»:

"Квалификационный уровень"	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг"		
	Социальный работник	5 519
2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг"		
1 квалификационный уровень	специалист по социальной работе, инструктор-методист по лечебной физкультуре	6 418
2 квалификационный уровень	медицинский психолог	6 532
3. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг"		
	Заведующий отделением (отделом)	8 333".

3.4. Размеры должностных окладов работников культуры, искусства и кинематографии по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

"Квалификационный уровень"	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников физической культуры и спорта второго уровня"		
1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре	6 193
2 квалификационный уровень	тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, инструктор-методист по адаптивной физической культуре	6 418".

3.5. Размеры должностных окладов работников по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

"Должности, отнесенные к квалификационным уровням"	Размер оклада (рублей)
1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников среднего звена"	
Культурный организатор	5 519
2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников ведущего звена"	

3.6. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 года № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства»:

"Квалификационный уровень"	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, секретарь, комендант, агент по снабжению	5 180
2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	администратор, инспектор по кадрам, лаборант, техник	5 293
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, заведующий складом	5 519
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория: техник II категории	
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела, управляющий отделением	5 744
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория: техник I категории	
5 квалификационный уровень	начальник участка	5 856
3. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер, инженер по ремонту, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, психолог, экономист, юрисконсульт	6 193
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория: бухгалтер II категории, инженер II категории, инженер по ремонту II категории, инженер-программист II категории (программист II категории), психолог II категории, экономист II	6 306

3 квалификационный уровень	категории, юрисконсульт II категории должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория: бухгалтер I категории, инженер I категории, инженер по ремонту I категории, инженер-программист I категории (программист I категории), психолог I категории, экономист I категории, юрисконсульт I категории	6 418
4 квалификационный уровень	должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий": ведущий бухгалтер, ведущий инженер, ведущий инженер по ремонту, ведущий инженер-программист (ведущий программист), ведущий психолог, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт	6 532".

3.7. Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

"Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих"	Оклад (рублей)
1 разряд	5 180
2 разряд	5 236
3 разряд	5 293
4 разряд	5 349
5 разряд	5 405
6 разряд	5 461
7 разряд	5 519
8 разряд	5 575".

На один разряд выше тарифицируются водители автомобилей в случаях:
работы на 2-3 видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и т.п.);
выполнения всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

3.8. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам:

"Наименование должности"	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Санитарка палатная, санитарка-ваннщица, санитарка-буфетчица, санитарка-уборщица, санитарка сопровождающая	5 180
Сиделка (помощник по уходу)	5 519
Заведующий прачечной	5 519

Заведующий аптекой лечебно-профилактического учреждения	6 644
Культорганизатор II категории	5 744
Библиотекарь II категории	5 969
Культорганизатор I категории	5 969
Библиотекарь I категории	6 193
Специалист по охране труда	6 193
Специалист по охране труда II категории	6 306
Специалист по охране труда I категории	6 418
Ведущий библиотекарь	6 418
Заведующий медицинским кабинетом	6 982
Заведующий отделом	8 333".

3.9. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам:

"Квалификационный уровень"	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников сельского хозяйства второго уровня"		
1 квалификационный уровень	ветеринарный фельдшер	5 293
2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников сельского хозяйства третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	ветеринарный врач, агроном	6 982".

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

4.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором.

4.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Критерии масштаба управления, особенностей деятельности и значимости и группировка по ним учреждений социального обслуживания населения приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов руководителей по группам учреждений:

"Группы учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости"	Должностной оклад, рублей
I	20 211
II	18 771
III	16 687
IV	14 548
V	10 472".

4.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются трудовым договором на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения об оплате труда с учетом сложности выполняемой работы по согласованию с департаментом семьи, социальной и демографической политикой Брянской области, осуществляющим по отношению к учреждению функции и полномочия учредителя.

4.4. С учетом условий труда руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются департаментом семьи, социальной и демографической политикой Брянской области, осуществляющим по отношению к учреждению функции и полномочия учредителя, в соответствии с разделом 6 настоящего Положения в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения. Критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения утверждаются приказом департамента семьи, социальной и демографической политикой Брянской области, осуществляющего по отношению к учреждению функции и полномочия учредителя. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

4.6. Предельный уровень заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливается через определение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячная заработная плата работников учреждения в целях определения предельного уровня соотношения рассчитывается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Брянской области приказом департамента семьи, социальной и демографической политикой Брянской области, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, на календарный год :

для руководителя учреждения – в размере до 5;

для заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения социального обслуживания населения – в размере до 4.

При установлении условий оплаты труда руководителя учреждения департамент семьи, социальной и демографической политикой Брянской области, осуществляющий в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, должен исходить из необходимости обеспечения непревышения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, Положением о порядке и условиях выплат компенсационного характера работникам учреждения, принятом с учетом мнения профсоюзного комитета работников учреждения, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

5.2. Применение выплат компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.3. С учетом условий труда работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу.

5.4. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата производится по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата не производится.

Размеры доплаты работникам устанавливаются работодателем коллективным договором, Положением о порядке и условиях выплат компенсационного характера работникам учреждения, принятом с учетом мнения профсоюзного комитета работников учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации и трудовым договором.

В учреждении установлены следующие проценты в зависимости от класса условий труда:

- подкласс 3.1 – 4 %;
- подкласс 3.2 – 8 %;
- подкласс 3.3 – 10 %;
- подкласс 3.4 – 12 %;

5.5. Работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Руководителям-врачам, и их заместителям-врачам, выполняющим в учреждении, в штате которого они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени, устанавливается доплата в размере до 25 процентов установленного должностного оклада врача, соответствующей специальности (специализации). Работа руководителей и их заместителей по специальности независимо от ее характера и объема должна отражаться в соответствующих документах.

5.6. Доплата работникам учреждения при выполнении работ различной квалификации устанавливается в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты – 50 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Оклад, рассчитанный за час работы, определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

5.8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в повышенном размере работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

5.9. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере части оклада (должностного оклада) за час работы.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В целях усиления заинтересованности работников учреждения в повышении качества, результативности и эффективности профессиональной деятельности, а также их поощрения за выполненную работу им устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания;
- премия за образцовое выполнение государственного задания;
- премия за качественное выполнение работ;
- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- премии по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год).

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, Положением о премировании работников учреждения, Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам учреждения принятом с учетом мнения профсоюзного комитета работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Решение об установлении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, а также платы за предоставление социальных услуг.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Порядок и условия премирования работников учреждений определяется Положением о премировании, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета работников учреждения.

6.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается к окладу (должностному окладу) медицинских и фармацевтических работников, педагогических работников при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается при:

присвоении второй квалификационной категории – в размере 10 процентов оклада;

присвоении первой квалификационной категории – в размере 20 процентов оклада;

присвоении высшей квалификационной категории – в размере 30 процентов оклада.

Врачам-руководителям структурных подразделений надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается на период действия квалификационной категории. В случае отказа специалиста от прохождения очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения и оплата производится без учета надбавки за наличие квалификационной категории.

Установление надбавки за наличие квалификационной категории производится с даты приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

6.3. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам учреждения, имеющим ученые степени кандидата или доктора наук по направлениям образования, имеющим приоритетное значение в сфере социального обслуживания населения (социальное, педагогическое, юридическое, экономическое, медицинское), работающим по соответствующему профилю.

Надбавка за наличие ученой степени в размере 10 процентов устанавливается работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук.

Надбавка за наличие ученой степени в размере 20 процентов устанавливается работникам учреждения, имеющим ученую степень доктора наук.

Надбавка за ученую степень производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

Установление надбавки за ученую степень производится со дня принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук (доктора наук).

Надбавка за наличие ученой степени выплачивается ежемесячно.

6.4. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в размере 25 процентов:

- педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Заслуженный учитель", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный мастер спорта", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;
- медицинским работникам, имеющим почетное звание "Заслуженный врач", "Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации", получившим почетное звание "Заслуженный врач республики" в республиках, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года;
- работникам, имеющим почетное звание "Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации";
- работникам, имеющим почетные звания, название которых начинается со слова «Заслуженный» (экономист, юрисконсульт и т.д.), при условии соответствия почетного звания профилю работы.

Надбавка за наличие почетного звания в размере 20 процентов устанавливается:

– врачам, имеющим почетное звание "Народный врач";

– педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Народный учитель".

При наличии у работника учреждения двух и более почетных званий надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Надбавка за ученую степень производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

Установление надбавки за почетное звание производится со дня присвоения почетного звания.

Надбавка за почетное звание выплачивается ежемесячно.

6.5. Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается ежемесячно только по месту основной работы при:

- выполнении показателей, определенных государственным заданием;
- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;
- положительной оценке работы сотрудника и служб (питание, проживание, досуг) со стороны клиентов (отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг);
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнении государственного задания по предоставлению услуг в натуральных показателях;
- удовлетворенности граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг;
- организации доступности и качества приема населения, в т.ч. консультирования по вопросам, относящимся к сфере деятельности учреждения.

Размер, порядок, и условия установления премии за образцовое выполнение государственного задания определяются Положением о премировании работников учреждения, Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам учреждения принятом с учетом мнения профсоюзного комитета работников учреждения, в пределах имеющихся средств (фонда оплаты труда).

Указанные выплаты производятся на основании приказа руководителя учреждения.

Премия за образцовое выполнение государственного задания руководителю учреждения, порядок и условия установления определяются департаментом семьи, социальной и демографической политики Брянской области, осуществляющим в отношении учреждения функции и полномочия учредителя.

Выплата премии за образцовое выполнение государственного задания производится руководителю учреждения в соответствии с приказом департаментом семьи, социальной и демографической политики Брянской области, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, в зависимости от результатов выполнения государственного задания.

6.6. Премия за качественное выполнение работ может устанавливаться работникам подвижного состава (водителям) учреждения за безаварийную работу и соблюдение правил дорожного движения.

Порядок и условия установления премии за качественное выполнение работ определяются Положением о премировании работников учреждения, Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам учреждения принятом с учетом мнения профсоюзного комитета работников учреждения, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и может носить как постоянный, так и временный характер.

Размер премии за качественное выполнение работ может устанавливаться до 100 процентов.

6.7. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам учреждения за:

- перевыполнение норм нагрузки;
- высокую производительность и эффективность труда;
- совершенствование организации труда;
- дополнительную нагрузку;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения и др.

6.7.1. Надбавка за интенсивность труда руководителю учреждения устанавливается за работу, направленную на развитие материально-технической базы учреждения, применение в практике передовых методов работы, создание оптимальных условий для проживающих, проведение учебно-воспитательной работы и социально-реабилитационных мероприятий различной направленности для лиц с ограниченными возможностями, расширение видов платных услуг для пенсионеров и престарелых граждан с учетом оценки результатов эффективности деятельности учреждения, профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, обеспечения эффективности работы и других факторов.

Размер надбавки за интенсивность труда руководителю учреждения, порядок и условия ее выплаты определяются ежегодно департаментом семьи, социальной и демографической политики Брянской области, осуществляющим в отношении учреждения функции и полномочия учредителя.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается в пределах фонда оплаты труда.

Установление надбавки за интенсивность труда руководителю учреждения определяется в соответствии с приказом департаментом семьи, социальной и демографической политики Брянской области, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, в зависимости от результатов деятельности учреждения.

6.7.2. Надбавка за интенсивность труда устанавливается водителям за управление транспортными средствами различных категорий.

Размеры выплат:

- за управление легковыми и грузовыми автомобилями всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий "В", "С" и "Е", или управление автобусами, отнесенными к транспортным средствам категорий "D" или "D" и "Е", – 10 процентов;
- за управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий "В", "С", "D" и "Е", – 25 процентов.

6.8. Премия за высокие результаты работы устанавливается за:

- высокие достижения в работе;
- применение в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда;
- степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; обеспечение эффективности работы и других факторов.

Порядок, условия и размер осуществления премиальных выплат за высокие результаты работы устанавливаются Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам учреждения принятом с учетом мнения профсоюзного комитета работников учреждения.

Указанные премиальные выплаты производятся на основании приказа руководителя учреждения.

6.9. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим учреждений, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и привлекаемым для выполнения важных и ответственных работ.

Решение о премировании принимается руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета работников и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер премии за выполнение важных и ответственных работ может устанавливаться до 20 процентов в зависимости от объема, сложности и важности выполняемых работ.

Премия выплачивается работникам учреждения единовременно за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ по итогам их выполнения.

6.10. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам учреждения в зависимости от продолжительности непрерывной работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения:

в размере 20 процентов должностного оклада за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада – для всех категорий работников учреждений социального обслуживания населения, кроме работников, получающих надбавку по основаниям, предусмотренным в следующем абзаце;

надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается врачам и среднему медицинскому персоналу домов-интернатов всех типов, расположенных в сельской местности, в размере 30 процентов должностного оклада за первые три года и по 15 процентов за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 60 процентов оклада.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на установление надбавки, приведен в приложении 2 к настоящему Положению.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается по основной должности исходя из оклада без учета других повышений и надбавок.

6.11. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в пределах имеющихся средств (фонда оплаты труда).

При определении размера премии учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения.

Порядок и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы устанавливаются Положением о премировании работников учреждения, Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам учреждения принятом с учетом мнения профсоюзного комитета работников учреждения.

Премирование работников учреждения производится в соответствии с приказом руководителя учреждения.

6.12. Во всех случаях, когда выплаты стимулирующего характера работникам учреждения предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется исходя из должностного оклада без учета других повышений, надбавок и доплат.

7. Заключительные положения

7.1. В качестве дополнительной гарантии для работников учреждений социального обслуживания населения устанавливается разовая материальная помощь к ежегодному основному отпуску в соответствии с порядком и размером, установленными законодательством Брянской области.

7.2. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения могут осуществляться выплаты социального характера (в том числе материальная помощь). Порядок и условия осуществления выплат социального характера определяются коллективным договором и Положением о порядке выплаты материальной помощи работникам учреждения, мнения профсоюзного комитета работников учреждения.

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников
Государственного бюджетного стационарно-
го учреждения социального обслуживания
населения Брянской области "Навлинский
психоневрологический интернат"

Группы государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения в зависимости от критериев масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения

1. Дома-интернаты для престарелых и инвалидов, психоневрологические интернаты, дома-интернаты малой вместимости для пожилых и инвалидов, детские дома-интернаты для умственно отсталых детей (со стационаром):

Группа учреждений социального обслуживания населения в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости	Критерии масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения социального обслуживания населения
	Число сметных коек
V	до 50
IV	51 – 100
III	101 – 250
II	251 – 400
I	401 и более

Психоневрологические интернаты относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от среднегодового количества койко-мест с учетом планового количества граждан, обслуживаемых в нестационарных условиях.

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания населения Брянской области "Навлинский психоневрологический интернат"

П О Р Я Д О К

исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы

1. В стаж работы засчитывается всем работникам учреждений социального обслуживания населения:

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях в учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения и Госсанэпиднадзора);

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

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

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

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

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

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Минюста России;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение социального обслуживания населения и здравоохранения не превысил 1 года.

Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, независимо от продолжительности перерыва;

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

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

2. Всем работникам социального обслуживания населения при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

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

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

время работы в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

3. Всем работникам учреждений социального обслуживания населения без каких-либо условий и ограничений:

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

4. Стаж работы сохраняется:

при поступлении на работу в учреждения социального обслуживания населения и здравоохранения, при отсутствии во время перерыва другой работы:

4.1. Не более одного месяца:

со дня увольнения из учреждений социального обслуживания населения и здравоохранения;

после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях социального обслуживания населения и здравоохранения;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей в учреждениях социального обслуживания населения и здравоохранения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен;

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

после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, фельдшерско-акушерских пунктов, профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения;

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

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

4.2. Не более двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений социального обслуживания населения и здравоохранения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных перечнем учреждений социального обслуживания населения;

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

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

4.3. Не более трех месяцев:

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

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

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

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

4.5. Не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях социального обслуживания населения.

4.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях социального обслуживания населения и здравоохранения:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

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

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

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

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений социального обслуживания населения и здравоохранения, Госсанэпиднадзора в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

4.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

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

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

5. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 4.1 – 4.7 приложения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

6. В стаж работы не засчитывается и прерывает его: время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений социального обслуживания населения и здравоохранения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе.

Утверждено
Приказом директора
ГБСУСОН «Навлинский
психоневрологический интернат»
от 31 марта 2016 г. №69

Согласовано
с органом профсоюза
Протокол №16
от 31 марта 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке премирования работников
ГБСУСОН «Навлинский психоневрологический интернат».

1. Общее положение

1.1 Настоящее положение о премировании работников разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года N 89-3 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области", постановлением Правительства Брянской области №150-п от 10.04.2015г. «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера», постановлением Правительства Брянской области №33-п от 22.01.2016г. «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных и автономных учреждений социального обслуживания населения Брянской области» и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников.

1.2 Настоящее положение распространяется на всех работников занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.3 В настоящем положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя в смысле, придаваемом настоящим положением, должностной оклад.

1.4 Система премирования проводится для увеличения материальной заинтересованности в повышении качества оказываемых услуг, повышении уровня ответственности за порученную работу, усиление личной ответственности работников в выполнении своих должностных обязанностей.

1.5 Премирование работников ГБСУСОН «Навлинский психоневрологический интернат» производится в пределах и за счёт экономии по фонду оплаты труда за соответствующий пе-

риод.

1.6 Премирование производится по согласованию с Департаментом семьи, социальной и демографической политики Брянской области.

1.7 Настоящим положением предусматривается единовременная выплата премии работ-

- ко дню социального работника
- по результатам работы за отчетный период (месяц, квартал, год)

- премия за образцовое выполнение государственного задания;
- премия за качественное выполнение работ;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

2. Порядок распределения премии

- 2.1. Премирование работников учреждения обсуждается на собрании совета трудового коллектива с учетом реального вклада работника в общие результаты работы интерната, а также надлежащего выполнения должностных обязанностей.
- 2.2. Конкретные размеры премии каждого работника устанавливаются директором на основе мнения совета трудового коллектива.
- 2.3. Выплата премии осуществляется на основании приказа директора о поощрении работников с указанием основания для премирования и размера премии каждого.
- 2.4. Премирование работников производится с учетом реализации поставленных мероприятий по обеспечению устойчивой работы учреждения.

3. Показатели премирования

3.1. Общие показатели:

- Выполнение перспективных и текущих планов работ по интернату;
- Соблюдение норм и правил охраны труда, техники безопасности и пожарных мероприятий;
- Соблюдение производственной санитарии, гигиены труда, противоэпидемических мероприятий;
- Соблюдение трудовой дисциплины;
- Соблюдение чистоты и порядка на рабочих местах и территории интерната;

3.2. Показатели, отражающие специфику работы отдельных работников:

- Надлежащее исполнение функций, возложенных на работника должностными обязанностями;
- Способность адаптироваться к новой ситуации и применять новые подходы к решению возникающих проблем;
- Качество законченной работы;
- Интенсивность труда (способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы);
- Производственная этика, стиль общения;
- Своевременное и качественное выполнение поручений руководства;
- Использование всего рабочего времени для производительного труда;
- Профессиональная компетентность;
- Участие в общественной жизни учреждения.
- Способность в короткие сроки осваивать технические средства, обеспечивающие повышения производительности труда и качества работы.

3.3 Наряду с вышеуказанными показателями премирования для всех работников могут быть установлены дополнительные показатели за выполнение особо важных заданий:

- способность прогнозировать и планировать;
- способность организовывать;
- способность контролировать и анализировать работу.

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюза
ГБСУСОН «Навлинский
психоневрологический
интернат»

Директор ГБСУСОН
«Навлинский
психоневрологический
интернат»

Н.И. Селиверстова

В.В. Зверек

Перечень

профессий и должностей работников

ГБСУСОН «Навлинский психоневрологический интернат», имеющих право на
бесплатное обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами.

№ п/п	Наименование профессии, должности.	Наименование работ и производственных фак- торов	Наименование смываю- щих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работни- ка в месяц
1.	Инструктор по трудо- вой терапии	Работы, связанные с лег- космываемыми загрязне- ниями (для мытья рук)	Мыло туалетное	200 г
			или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	250 мл
2.	Аппаратчик ХВО	Работы, связанные с лег- космываемыми загрязне- ниями (для мытья рук)	Мыло туалетное	200 г
			или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	250 мл
3.	Водитель	Работы, связанные с лег- космываемыми загрязне- ниями (для мытья рук)	Мыло туалетное	200 г
			или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	250 мл
4.	Начальник хозяйственного отдела	Работы, связанные с лег- космываемыми загрязне- ниями (для мытья рук)	Мыло туалетное	200 г
			или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	250 мл
5.	Заведующий складом	Работы, связанные с лег- космываемыми загрязне- ниями (для мытья рук)	Мыло туалетное	200 г
			или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	250 мл
6.	Управляющий отделением (подсобное хозяйство)	Работы, связанные с лег- космываемыми загрязне- ниями (для мытья рук)	Мыло туалетное	200 г
			или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	250 мл

№ п/п	Наименование профессии, должности.	Наименование работ и производственных фак- торов	Наименование смываю- щих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работни- ка в месяц
7.	Конюх	Работы, связанные с лег- космываемыми загрязне- ниями (для мытья рук)	Мыло туалетное	200 г
			или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	250 мл
8.	Дояр	Работы, связанные с лег- космываемыми загрязне- ниями (для мытья рук)	Мыло туалетное	200 г
			или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	250 мл
9.	Оператор газовой котельной	Работы, связанные с лег- космываемыми загрязне- ниями (для мытья рук)	Мыло туалетное	200 г
			или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	250 мл
10.	Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий	Работы, связанные с лег- космываемыми загрязне- ниями (для мытья рук)	Мыло туалетное	200 г
			или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	250 мл
11.	Слесарь по ремонту оборудования ко- тельных	Работы, связанные с лег- космываемыми загрязне- ниями (для мытья рук)	Мыло туалетное	200 г
			или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	250 мл
12.	Сторож	Работы, связанные с лег- космываемыми загрязне- ниями (для мытья рук)	Мыло туалетное	200 г
			или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	250 мл
13.	Тракторист	Работы, связанные с лег- космываемыми загрязне- ниями (для мытья рук)	Мыло туалетное	200 г
			или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	250 мл
14.	Электромонтер по ремонту и обслу- живанию электро- оборудования	Работы, связанные с лег- космываемыми загрязне- ниями (для мытья рук)	Мыло туалетное	200 г
			или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	250 мл

Основание: Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

скреплено печатью 40 листа (ов) Смирнов А.М.

Смкдсакт _____ листа (ов).

(пронизью)

Директор

В.В. Зверек

(пожнич)