

Коллективный договор принят на общем собрании работников
ГУТО «Красивский психоневрологический интернат»
* 08 * февраля 2016г. протокол № 4

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГУТО «КРАСИВСКИЙ
ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ
ИНТЕРНАТ»

301090, Тульская обл., Чернский район, д. Красивка
ул.Центральная, д. 1 тел. 5-01-11, 2-15-22.

НА 2016 - 2018 ГОДЫ

Отметка о регистрации

Рег. № 2

Дата регистрации

14 февраля 2016

Наименование регистрирующего

органа администрация МО Чернский район
Старший инспектор отдела жилищно-коммунального хозяйства,
предпринимательства и сельского хозяйства
администрации МО Чернский район



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, стабильного улучшения условий труда и жизни работников государственного учреждения Тульской области «Красивский психоневрологический интернат». Направлен на:

- повышение социальной защищенности работников;
- обеспечение стабильности и эффективности уставной деятельности;
- повышение взаимной ответственности сторон;
- выполнение требований законодательства о труде;
- обеспечение безопасности труда работников, в т.ч. предупреждение несчастных случаев на производстве, профзаболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

1.1 Стороны и назначение коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

(наименование учреждения)

« КРАСИВСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ »

в лице директора **КУРДЮМОВА СЕРГЕЯ ВЛАДИМИРОВИЧА**, именуемого далее (фамилия, имя, отчество)

Работодатель и работники учреждения, именуемые далее Работники, представленные первичной профсоюзной организацией учреждения, именуемой далее профсоюзный комитет, в лице его председателя

АФОНИНОЙ СВЕТЛАНЫ АЛЕКСЕЕВНЫ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения в учреждении и заключаемым между работниками учреждения и Работодателем в лице их представителей.

1.2 Предмет договора.

1.2.1 Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социально-бытовом обслуживании работников учреждения, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

1.2.2 Положения настоящего коллективного договора в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем, профсоюзным комитетом и работниками.

1.2.3 В целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, стабильного улучшения условий труда и жизни работников стороны принимают следующие обязательства.

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы, нормативно-правовые акты, Трудовой Кодекс РФ, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, предусмотренные коллективным договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством;
- предоставлять работникам полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных контролирующих органов;
- рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и принимать меры по их устранению;
- обеспечивать систематическое повышение квалификации работников и уровня их экономических и правовых знаний, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников, обязательное медицинское страхование работников, обязательное пенсионное страхование работников.
- учитывать мнение профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов (приказов, распоряжений).

Профсоюзный комитет обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами;
- контролировать соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, настоящего коллективного договора и иных актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении.

Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, должностными инструкциями;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка интерната;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать друг друга.

1.3 Сфера действия договора.

1.3.1 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.3.2 Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников на работу, извещать работников об изменении существенных условий труда не позднее чем за два месяца.

1.4 Соотношение коллективного договора с законодательством, областным отраслевым соглашением.

1.4.1 Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тульской области, Трудовым Кодексом РФ, Областным трехсторонним соглашением между правительством Тульской области, Тульской Федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей на 2013-2015 г.г. и Областным отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в учреждениях системы социальной защиты населения Тульской области на 2013-2015г.г.

1.4.2 Работодатель обязуется не принимать локальных нормативных актов, а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, областным отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

1.4.3 Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.5 Основные принципы заключения коллективного договора.

1.5.1 Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами, добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание.

1.6 Общие обязательства работодателя и профсоюзного комитета.

1.6.1 Работодатель признает право профсоюзного комитета на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников учреждения, на представительство их интересов в области труда.

1.6.2 Работодатель признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем работников учреждения.

1.6.3 Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

1.6.4 Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, профсоюзного актива, не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации учреждения, не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1 Регулирование социально-трудовых отношений работников осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.2 Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с профсоюзным комитетом.

2.3 Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

2.4 При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, локальных нормативных актов.

2.5 Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

2.6 При приеме на работу в учреждение Работодатель обязуется ознакомить работника под роспись со своими трудовыми обязанностями, провести вводный инструктаж и первичный инструктаж на рабочем месте по охране труда, пожарной безопасности, ознакомить с уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

2.5 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.7 Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием профсоюзного комитета и с учетом его мнения.

2.8 Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста;
- лица, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в учреждении;
- лица, имеющие трех и более несовершеннолетних детей.

2.9 Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, ребенка-инвалида до 18 лет, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев:

- ликвидации учреждения;
- совершения виновных действий, работниками непосредственно обслуживающими денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания к утрате доверия к ним со стороны Работодателя;
- совершения аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

2.10 При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.11 О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. (см ст. 180 ТК РФ).

2.12 Освобождаемым работникам гарантируются льготы, предоставленные действующим законодательством.

2.13 С целью использования имеющихся трудовых резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- в первую очередь расторгать трудовые договора с совместителями, сокращать численность /штат/ за счет вакантных должностей;

2.14 Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие специальности (при условии возможности выполнения этой работы сотрудником), имеющиеся в учреждении.

2.15 За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную безупречную работу и другие достижения к работникам могут применяться поощрения: объявление благодарности, награждение Почетной грамотой, ценным подарком. Поощрения применяются с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.16 Работодатель представляет работников к награждению государственными, ведомственными наградами, Почетными грамотами по ходатайству профсоюзного комитета.

2.17 Наложение дисциплинарного взыскания на члена профсоюза и расторжение с ним трудового договора по инициативе Работодателя производится с учетом мнения профсоюзного комитета.

3. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1 Режим труда работников в учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка, а также графиками сменности.

3.2 Для работников устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. (ст. 91 ТК РФ).

3.3 Для медицинских работников учреждения устанавливается сокращенная рабочая неделя согласно постановления правительства от 14 февраля 2003г. № 101 « О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности». (приложение № 1)

3.4 В соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. № 298/3-1 « О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» с изменениями от 24.08.1995г. № 152-ФЗ для женщин, работающих в учреждении, устанавливается предельная сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не установлена иными законодательными актами.

3.5 Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй статьи 94 Трудового кодекса Российской Федерации, при условии соблюдения предельной ежедневной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой- третьей статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации:

при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов.

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

- на один час – для всех работников;
- на 2 часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

3.7 Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам в соответствии с законодательством (ст.108 ТК РФ) и составляет 48 мин. Время обеденного перерыва устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.8 Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) Работодателя, принятого с учетом мнения профсоюзного комитета. Работа в выходной день оплачивается в двукратном размере или компенсируется отгулом (по желанию работника).

3.9 Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

3.10 Графики отпусков работников утверждаются Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

3.11 Работодатель при составлении графиков ежегодных оплачиваемых отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом учитывают:

- пожелания женщин-работников, имеющих детей в возрасте до 14 лет(ребенка-инвалида до 18 лет), на использование отпуска в летнее или другое удобное для них время;
- пожелания супругов, родителей и детей, работающих в учреждении, на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.
- пожелания работников, совмещающих работу с обучением, о предоставлении отпуска в удобное для них время.

3.12 Не позднее чем за две недели работник должен быть извещен о начале отпуска (ст.123 ТК РФ).

3.13 По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

3.14 Работникам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности предоставляются дополнительные выходные дни согласно ст.262 ТК РФ.

3.15 Следующим работникам по их письменным заявлениям предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в соответствии со статьей 263 Трудового кодекса РФ:

- имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

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

- в связи с бракосочетанием -до 5 дней;

в связи с рождением или усыновлением ребенка – до 5 дней;
для проводов детей в армию – до 3 дней;
в связи с бракосочетанием детей работника – до 5 дней;
в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней;
при праздновании юбилейных дат со дня рождения (для женщин – 50 и 55 лет,
для мужчин – 55 и 60 лет) – до 3 дней;
при праздновании серебряной (золотой) свадьбы – до 3 дней;
для участия в похоронах родных и близких – до 7 дней;
для ликвидации аварии в доме – до 3 дней;
в связи с другими обстоятельствами - до 2 дней.

3.17 Перечень должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем определяется в соответствии с приложением № 2.

3.18 Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем – согласно приложению № 2;
- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда – согласно Постановлению Госкомтруда СССР и президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22, Постановлению Правительства РФ от 20 ноября 2008 года № 870 (приложение № 3).

Оплата дополнительных отпусков производится в пределах плановых ассигнований по оплате труда текущего года.

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

3.20 За работниками получавшими компенсационные меры за работу с вредными условиями труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска по состоянию на 1 января 2014года, сохраняется право на их получение на период до 31 декабря 2018 года независимо от результатов специальной оценки условий труда и при условии сохранения соответствующих условий труда на их рабочих местах на основании статьи 15 ФЗ от 28.12.2013г. № 421-ФЗ «Об внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона о специальной оценке условий труда».

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1 Оплата труда работников учреждения устанавливается Положением об условиях оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Красивский психоневрологический интернат», утвержденным приказом от 11.01.2016г. № 2 - осн, разработанным на основе постановления администрации Тульской области № 602 от 30.09. 2008 года « Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Тульской области (приложение № 4).

4.2 Работодатель обеспечивает повышение заработной платы работникам в размерах и в сроки, установленные нормативными правовыми актами Тульской области.

4.3 При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, конкретный размер которой определяется соглашением между Работодателем и работником.

4.4 За работниками, получавшими компенсационную меру за работу с вредными условиями труда в виде повышенной оплаты труда по состоянию на 01 января 2014 года, сохраняется право на ее получение на период до 31 декабря 2018 года независимо от результатов специальной оценки условий труда и при условии сохранения соответствующих условий труда на их рабочих местах на основании статья 15 Федерального закона от 28.12.2013г. № 421-ФЗ « О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона о специальной оценке условий труда».

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

4.6 Работодатель обеспечивает оплату в размере не менее двух третей средней заработной платы периода простоя работников по причине закрытия учреждения из –за аварий на объектах жизнеобеспечения, по предписаниям органов надзора и контроля, на время проведения ремонтных работ.

4.7 В соответствии с Областным трехсторонним соглашением Работодатель обеспечивает оплату труда работникам за 2-ую половину декабря финансового года с производством окончательного расчета до 1 января следующего года.

4.8 Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 19 числа каждого месяца - аванс и 4 числа каждого месяца - окончательный расчет за месяц работы.

Расчетные листки с указанием количества отработанных часов, составных частей заработной платы работника, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, причитающей выплате, выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банке.

4.9 Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

4.10 Стороны пришли к соглашению, что в целях поощрения работников за выполнение работ в учреждении может выплачиваться премия по итогам работы(за месяц квартал, 9 месяцев, год).

Премирование работников учреждения осуществляется в соответствие с Положением о премировании (приложение № 5), утвержденным локальным актом по учреждению и согласованным с профсоюзным комитетом.

4.11 Стороны договорились, что решение об установлении работнику персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.12 В случае направления в служебную командировку работодатель обязуется возмещать работнику расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения в размере, установленном локальным нормативным актом.

4.13 Работникам за работу в ночное время производится доплата за каждый час работы в размере 50 процентов оклада, рассчитанного за час работы.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм.

Гарантии прав работников на охрану труда предусмотрены ТК РФ.

5.2. Работодатель, согласно выделенных субсидий на соответствующий финансовый год, предусматривает средства на:

- работу по охране труда и улучшению безопасности труда;
- проведение специальной оценки условий труда;
- обеспечение работников специальной одеждой, обувью и инвентарем.

5.3 Работодатель совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает мероприятия по охране труда.

Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные за это осуществление должностные лица указаны в Соглашении по охране труда (приложение № 6).

5.4 Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения профсоюзного комитета инструкции по охране труда для работников учреждения.

5.5 Работодатель обязан информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.6 Работа по охране и улучшению безопасности труда в учреждении проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет, в пределах выделенных субсидий.

5.7 Работодатель обеспечивает обучение, инструктаж и проверку знаний работников по технике безопасности, противопожарной защите и другим правилам охраны труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда, пожарной безопасности устанавливает сроки проведения повторных инструктажей и лиц, ответственных за их проведение. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

5.8 Работодатель организует за счет собственных средств проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников учреждения, обязанных проходить периодические медицинские осмотры согласно перечню профессий и должностей, составленному в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

5.9 Работодатель обеспечивает своевременную и бесплатную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и инвентаря по установленным нормам в соответствии с постановлением правительства Тульской области от 29.12.2014г. № 712 «Об утверждении Порядка обеспечения работников организаций социального обслуживания области специальной одеждой, обувью и инвентарем или получения денежной компенсации на их приобретение» в пределах выделенных субсидий. Перечень должностей для бесплатной выдачи спецодежды, обуви и инвентаря работникам учреждения прилагается к коллективному договору (приложение №7).

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

5.11 Работодатель обеспечивает обязательное медицинское, социальное страхование, страхование работников от несчастных случаев на производстве.

5.12 В учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и профсоюзного комитета.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

5.13 Профсоюзный комитет осуществляет профсоюзный контроль за состоянием охраны труда и выполнением Работодателем своих обязанностей в этих вопросах, а в случаях выявления нарушений требует их устранения.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1 Работникам в случаях, предусмотренных законодательством, предоставляются государственные гарантии, льготы и компенсации по социальному обслуживанию, социальному обеспечению, медицинскому страхованию.

6.2 Стороны договорились:

-предоставлять женщинам, имеющим детей - школьников в возрасте до 12 лет, оплачиваемый выходной день 1 сентября.

6.3 При увольнении работников в связи с уходом на пенсию и проработавшим в системе социальной защиты населения не менее 10 лет, может быть выплачено денежное пособие **в размере оклада** в пределах экономии по фонду оплаты труда.

6.4 Работодатель обеспечивает обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Законом РФ от 29.11.2010г. № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании».

6.5 Работодатель обеспечивает выплату работникам единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в порядке, установленном законом Тульской области от 27 октября 2014г. № 2206-ЗТО « О дополнительных гарантиях и мерах социальной поддержки работников учреждений Тульской области, осуществляющих функции в сфере социальной защиты населения и организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Тульской области»

6.6 Работодатель обеспечивает контроль за предоставлением работникам в полном объеме льгот и компенсаций, установленных Законом Российской Федерации от 15.05.91г. №1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (с последующими изменениями и дополнениями).

6.7 Работодатель может оказать материальную помощь работникам при наличии финансовых возможностей:

в связи с рождением ребенка - в размере оклада;

в связи с регистрацией брака (впервые) - в размере оклада;

в связи со смертью близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере оклада;

в связи с другими особыми обстоятельствами - по ходатайству профсоюзного комитета.

6.8 Работодатель организует бесплатную перевозку до места работы и обратно всех работников транспортом учреждения при наличии финансовых возможностей.

6.9 Работникам при применении поощрений за труд (награждение почетной грамотой, благодарностью, в том числе связанными с юбилейными датами) может производиться единовременная премиальная выплата в пределах экономии фонда оплаты труда.

6.10 Профсоюзный комитет:

- осуществляет профсоюзный контроль за своевременным и полным перечислением Работодателем страховых взносов в Пенсионный фонд на лицевые счета работников;

-принимает участие в работе по специальной оценке условий труда и уточнению списков производств, работа в которых дает право на льготное пенсионное обеспечение.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1 Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения в соответствии с ТК РФ, Законом Тульской области от 02.11.2007г. № 889 «О социальном партнерстве в сфере труда», Областным трехсторонним соглашением, областным отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

7.2 Профсоюзный комитет представляет и защищает законные 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 Профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными от работников, не являющихся членами Профсоюза, в соответствии со статьей 30 ТК РФ.

7.3 Работодатель:

-содействует деятельности первичной профсоюзной организации, реализации законных прав работников и профсоюзного комитета;

- обеспечивает содействие деятельности первичной профсоюзной организации со стороны руководителей структурных подразделений, других должностных лиц учреждения, ориентируя их на взаимодействие в рамках социального партнерства;

- бесплатно предоставляет первичной профсоюзной организации зал для проведения профсоюзных собраний, при необходимости - транспортные средства для осуществления уставных полномочий;

- бесплатно предоставляет профсоюзному комитету возможность пользования телефоном, электронной и факсимильной связью;

- бесплатно производит машинописные, множительные работы для нужд профсоюзного комитета;

- выделяет транспортные средства для обеспечения культурно – массовых мероприятий. Расходы на ГСМ возлагаются на работников.

7.4 Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Тульской областной организации Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, представленному профсоюзным комитетом, на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза в размере 1% от их заработной платы.

Работодатель не вправе задерживать перечисление удержанных членских профсоюзных взносов (п. 3 ст. 28 Федерального закона о профсоюзах).

7.5 Для осуществления уставной деятельности Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет профкому необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

7.6 Работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

7.7 Профсоюзный комитет вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов по вопросам социально-экономического развития учреждения, регулирования социально-трудовых отношений. Работодатель обязуется в семидневный срок рассматривать по существу предложения профкома и давать по их поводу мотивированные ответы.

Работодатель при принятии локальных нормативных актов по вопросам регулирования социально-трудовых отношений учитывает мнение профкома, в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ.

7.8 Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) при условии заблаговременного согласования профсоюзного комитета времени их проведения (не позднее, чем за 14 дней).

Раздел 8. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ

8.1. Работодатель:

- осуществляет обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- создает совместно с профсоюзным комитетом комиссию по пенсионным вопросам;
- обеспечивает сохранность и своевременно передает на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение;
- обновляет Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение, в соответствии с законодательством;
- обеспечивает своевременные выплаты пособий по временной нетрудоспособности, материнству и детству;
- своевременно, в установленные действующим законодательством сроки, обеспечивает уплату страховых взносов на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- в целях пенсионного обеспечения работников своевременно и качественно представляет в УПФР в Чернском районе Тульской области отчетность в соответствии с требованиями пенсионного законодательства для ведения персонифицированного учета;
- предоставляет в УПФР в Чернском районе Тульской области списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию;
- обеспечивает своевременную выплату пособий по временной нетрудоспособности, материнству и детству;
- выдает работникам копию индивидуальных сведений, предоставляемых в органы Пенсионного фонда Российской Федерации.

8.2 Профсоюзный комитет:

- контролирует своевременность и правильность внесения записей в трудовые книжки, полноты сведений в других документах о стаже, необходимых для реализации пенсионных прав застрахованных лиц – членов Профсоюза.

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

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1 Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.2 Изменения и дополнения настоящего коллективного договора, повышающие уровень прав и гарантий работников, могут быть внесены в коллективный договор по согласованию сторон.

Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в коллективный договор только на основании их обсуждения и принятия общим собранием работников при наличии соответствующего обоснования.

9.3 Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором учреждения, подписавшим коллективный договор;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения - в течение всего срока реорганизации;
- при ликвидации учреждения - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

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

9.4 Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем для уведомительной регистрации в администрацию муниципального образования Чернский район.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

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

Стороны ежегодно (в феврале) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.6 Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии ТК РФ.

9.7 Работодатель, должностные лица несут ответственность за неисполнение коллективного договора в соответствии с законодательством.

9.8 Работодатель обязуется ежегодно информировать работников и систематически, не реже двух раз в год профсоюзный комитет, о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях деятельности учреждения, перспективах развития; рассматривать предложения работников и профсоюзного комитета по вопросам деятельности учреждения, направленные на ее совершенствование, и давать на них мотивированный ответ не позднее месячного срока.

Представитель работодателя:

Директор ГУТО
«Красивский психоневрологический
интернат»
Курдюмов Сергей Владимирович

Представитель работников:

Председатель профсоюзного комитета
ГУТО «Красивский психоневрологический
интернат»
Афони娜 Светлана Алексеевна

10 февраля 2016г.

10 февраля 2016г.

**Перечень
должностей и (или) специальностей медицинских работников
и условий труда, работа в которых дает право на сокращенную 36-часовую рабочую неделю**

Должности и (или) специальности	Характер и условия труда
---------------------------------	--------------------------

V. Психиатрические (**психоневрологические**), нейрохирургические, наркологические лечебно-профилактические организации, **учреждения**, отделения, палаты и кабинеты, **учреждения социального обслуживания населения и их структурные подразделения, предназначенные для обслуживания граждан, страдающих психическими заболеваниями**, а также учреждения социальной защиты для лиц, оказавшихся в экстремальных условиях без определенного места жительства и занятий

Врач, в том числе врач - руководитель отделения, кабинета работа непосредственно по оказанию медицинской (кроме врача-статистика); средний медицинский персонал помощи и обслуживанию больных (кроме медицинского статистика, медицинского регистратора архива) и младший медицинский персонал

Основание: постановление Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003г. № 101 « О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

П Е Р Е Ч Е Н Ь

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ ДЛЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЕЖЕГОДНОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА

1. Заместитель директора
по общим вопросам - 3 дня
2. Главный бухгалтер - 3 дня
3. Бухгалтер /ведущий/ - 3 дня
4. Бухгалтер 2 категории - 3 дня
5. Экономист - 3 дня
6. Водитель - 3 дня
7. Юрисконсульт - 3 дня
8. Заведующий хозяйством - 3 дня

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 3 календарных дней в соответствии со статьей 119 ТК РФ и постановлением администрации Тульской области от 06.09.2004г. № 578 « Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Тульской области.»

**С П И С О К
РАБОТ, ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ
УСЛОВИЯМИ ТРУДА, РАБОТА В КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО
НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК**

1. Работники, непосредственно обслуживающие психически больных в учреждении:

врач	- 35 календарных дней
младший медицинский персонал	- 35 календарных дней
средний медицинский персонал	- 35 календарных дней
медицинская сестра по диетпитанию	- 14 календарных дней
сестра-хозяйка	- 14 календарных дней
повар, постоянно работающий у плиты	- 7 календарных дней
мойщик посуды	- 7 календарных дней
кухонный работник	- 7 календарных дней
машинист по стирке и ремонту спецодежды	- 7 календарных дней

Основание: Постановление Госкомтруда СССР и президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22, Постановление Правительства РФ от 20 ноября 2008 года № 870.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
ГУТО «Красивский психоневрологический
интернат»

С.А.Афоница
« 20 » января 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГУТО «Красивский
психоневрологический интернат»

С.В.Курдюмов
« 20 » января 2016г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке премирования работников
государственного учреждения Тульской области
« Красивский психоневрологический интернат»

1. Общие положения

Настоящее положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Положением об условиях оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Красивский психоневрологический интернат», утвержденным приказом директора от 11.01.2016г. № 2-осн.

Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении возложенных на них трудовых обязанностей, поощрения инициативы, направленной на улучшение результатов работы, создания условий для проявления творческой активности каждого работника.

2. Порядок и условия премирования

2.1 Премирование работников ГУТО «Красивский психоневрологический интернат» производится по результатам работы учреждения за месяц, квартал, 9 месяцев, год.

2.2 Премия заместителю директора по общим вопросам, главному бухгалтеру, врачу учреждения, подчиненных директору непосредственно, устанавливается ежемесячно (ежегодно) по результатам деятельности учреждения в целом за месяц (год).

2.3 Выплата премий по данному Положению заместителю директора по общим вопросам, главному бухгалтеру, врачу является составной частью оплаты труда.

2.4 Право на получение премии имеют все работники учреждения согласно утвержденному штатному расписанию учреждения, в том числе принятые на работу по совместительству.

2.5 Показателями премирования работников являются:

- надлежащее исполнение трудовых обязанностей;
- соблюдение трудовой дисциплины;
- соблюдение требований по охране труда, противопожарной безопасности и правил внутреннего трудового распорядка.
- уровень компетентности;
- использование эффективных технологий в процессе социального обслуживания проживающих граждан;
- участие в методической работе;
- соблюдение положений Кодекса профессиональной этики;
- удовлетворенность получателей социальных услуг качеством и количеством предоставленных социальных услуг.

2.6 Основные критерии премирования:

- своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, отсутствие замечаний, нарушений сроков исполнения поручений;
- прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации;
- участие в адаптации и применении социальных технологий по социальному обслуживанию проживающих граждан;
- наличие учебно-методических публикаций, пособий;
- знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, соблюдение норм служебной и профессиональной этики, проявление корректности и внимательности к гражданам;
- наличие письменных благодарностей за работу от граждан, наличие жалоб от граждан на качество оказания социальных услуг.

2.7 Премия устанавливается в процентах к окладу работника.

Размер премии предельными размерами не ограничивается.

2.8 Конкретный размер премии устанавливается работнику директором в соответствии с его личным вкладом в выполнение задач, стоящих перед учреждением, с учетом:

- своевременного и качественного выполнения приказов (распоряжений) и указаний непосредственного руководства либо администрации;
- своевременной и качественной подготовки учреждения к работе в осенне-зимний период;
- выполнения планового количества койко-мест;
- соблюдения нормативов обслуживания, обеспечения высокого качества оказываемых услуг;

- своевременной и качественной подготовки отчетов, информационных материалов;
- участия в деятельности подсобного сельского хозяйства (премия выплачивается за счет средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности);
- организации и качественного проведения мероприятий различных уровней на базе учреждения (конкурсы, семинары, совещания и пр.);
- организации работы по своевременному и полному освоению бюджетных средств;
- организации работы по привлечению спонсорских, благотворительных средств;
- обеспечения безаварийной работы всех служб учреждения;
- высокой оценки деятельности работника или учреждения Министерством труда и социальной защиты Тульской области, органом местного самоуправления (поощрения органов местного самоуправления, благодарность Министра труда и социальной защиты Тульской области, Почетная грамота Министерства труда и социальной защиты Тульской области.)

2.9 Работникам, проработавшим неполный период в связи с переводом на другую работу, уходом на пенсию, увольнением по сокращению численности или штата и другим уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, премия выплачивается за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

2.10 Премирование осуществляется на основании приказа директора ГУТО «Красивский психоневрологический интернат» в пределах средств, выделяемых из бюджета Тульской области на оплату труда работников в текущем финансовом году, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителя директора по общим вопросам, главного бухгалтера, врача, руководителей структурных подразделений, подчиненных директору учреждения;
- остальных работников учреждения на основании служебных записок руководителей структурных подразделений.

2.11 Причитающиеся работникам премиальные суммы выплачиваются одновременно с заработной платой.

2.12 Премия может быть не выплачена или ее размер снижен в случае:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- нарушения трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;

- нецелевого использования бюджетных средств;
- неисполнения или несвоевременного исполнения поручений, распоряжений, приказов непосредственного руководства либо администрации;
- наличия претензий, рекламаций, жалоб со стороны получателей социальных услуг;
- неисполнения без уважительных причин предписаний органов надзора и других контролирующих организаций;
- не обеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упушения и искажения отчетности;
- нарушения санитарно-эпидемического режима, в том числе приведшего к вспышке инфекционного заболевания;
- нарушения правил охраны труда и пожарной безопасности;
- совершения иных нарушениях, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

3. Заключительное положение

3.1 Настоящее Положение о премировании работников государственного учреждения Тульской области «Красивский психоневрологический интернат» вступает в силу с момента подписания приказа директором об утверждении Положения о порядке премирования работников.

Приложение № 6 к коллективному договору ГУТО «Красивский ПНИ» на 2016 – 2018 г.г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2016 – 2018 годы

Администрация и профсоюзный комитет государственного учреждения Тульской области «Красивский психоневрологический интернат» заключили Соглашение о том, что в течение 2016- 2018г.г. руководство обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Ед. учета	К-во	Стоимость т.руб.	Срок выпол. мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	К-во работн. которым улучш. УТ Всего в т.ч.женщ.	К-во работн. высвобод. с тяж. физич. работ Всего в т.ч.женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	10 11
1	Организация обучения и проверки знаний по охране труда работников: - руководителей, - специалистов.		2 4	4,0 8,0	2 кв.2017г. 4 кв 2018г.	Стрельникова Г.Н.зам.директора		
2	Организация обучения и проверки знаний правил электробезопасности - инженера		1	4,0	2 квартал 2017г.	Спиридонов Ю.В. инженер		
3	Организация и проведение обязательных медицинских осмотров работников		70	100,0	2 квартал ежегодно	Далгат Л.М. врач		
4	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и инвентарем		82	100,0	4 квартал ежегодно	Сапегина Л.В. зав.хозяйством		
5	Организация и проведение проверки сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования			16,0	ежегодно	Спиридонов Ю.В. инженер		
6	Организация планово- предупредительного ремонта электрооборудования, АПС, зданий.			100,0	ежегодно	Спиридонов Ю.В. инженер		
7	Организация и проведение специальной оценки условий труда.			100,0	4 кв.2017г.	Стрельникова Г.Н. зам.директора		
8	В зимний период посыпать песком подходы к зданиям, обеспечивать постоянную очистку от снега и льда				в течение года	Сапегина Л.В. зав.хозяйством		
9	Проведение инструктажей по ОТ вводный, первичный, повторный, внеплановый, целевой			---	в течение года	Стрельникова Г.Н. Спиридонов Ю.В. Щелкунова В.Ю.		

Директор
ГУТО «Красивский ПНИ»

С.В.Курдюмов

Председатель профсоюзного
комитета ГУТО «Красивский ПНИ»

С.А.Афоница

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ ДЛЯ БЕСПЛАТНОЙ
ВЫДАЧИ СПЕЦОДЕЖДЫ, ОБУВИ И ИНВЕНТАРЯ
РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Должность	Наименование специальной одежды, обуви и инвентаря	Единица измерения	Норма на человека	Срок службы (в годах)
1	2	3	4	5
Врач	Медицинская шапочка	шт	1	1
	Халат медицинский	шт.	2	1
Средний медицинский персонал	Медицинская шапочка	шт.	1	1
	Халат медицинский, комплект медицинский	шт.	3	1
	Обувь комнатная	пар.	1	1
	Куртка демисезонная (дежурный персонал)	шт.	1	5
Санитарка палатная	Халат медицинский	шт.	3	1
	Халат рабочий	шт.	1	1
	Перчатки резиновые хозяйственные	пар.	2	1
	Тапочки, обувь комнатная	пар.	1	1
	Медицинская шапочка, косынка	шт.	1	1
	Куртка демисезонная (дежурный персонал)	шт.	1	5
Шеф-повар	Колпак поварской	шт.	1	1
	Халат медицинский	шт.	2	1
	Тапочки, обувь комнатная кожаная	пар.	1	1
Повар	Комплект поварской	шт.	2	1
	Фартук поварской	шт.	2	1
	Колпак поварской	шт.	2	1
	Тапочки, обувь комнатная кожаная	пар.	1	1
Мойщик посуды Кухонный рабочий	Халат рабочий	шт.	1	1
	Перчатки резиновые хозяйственные	пар.	4	1
	Медицинская шапочка, косынка	шт.	1	1
	Фартук прорезиненный	шт.	1	1
	Галоши резиновые	пар.	1	1

Изготовитель полуфабрикатов	Куртка поварская	шт.	1	1
	Халат рабочий	шт.	1	1
	Тапочки, обувь комнатная кожаная	пар.	1	1
	Колпак поварской, косынка	шт.	1	1
	Фартук прорезиненный	шт.	1	1
	Галоши резиновые	пар.	1	1
Сестра-хозяйка	Халат рабочий	шт.	1	1
	Халат медицинский	шт.	2	1
Санитарка (ваннщица)	Халат рабочий	шт.	1	1
	Фартук прорезиненный	шт.	2	1
	Перчатки резиновые хозяйственные	пар.	4	1
	Медицинская шапочка, косынка	шт.	2	1
	Галоши резиновые	пар.	1	1
Машинист по стирке и ремонту спец.одежды (белья)	Халат рабочий	шт.	2	1
	Фартук прорезиненный	шт.	2	1
	Фартук х/б с нагрудником	шт.	2	1
	Перчатки резиновые хозяйственные	пар.	4	1
	Медицинская шапочка, косынка	шт.	2	1
	Галоши резиновые	пар.	1	1
Водитель	Куртка демисезонная	шт.	1	5
	Ботинки утепленные	пар.	1	3
	Рукавицы х/б	пар.	2	1
	Перчатки х/б	пар.	4	1
	Костюм х/б	шт.	2	1
Рабочий по компл.обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник	Костюм брезентовый	шт.	2	3
	Рукавицы х/б	пар.	6	1
	Сапоги резиновые	пар.	1	2
	Перчатки х/б	пар.	4	1
	Куртка утепленная	шт.	1	3
	Ботинки утепленные	пар.	1	3
Столяр	Халат рабочий	шт.	2	1
	Сапоги резиновые	пар.	1	2
	Рукавицы х/б	пар.	6	1
Оператор газовой котельной	Костюм х/б	шт.	2	1
	Рукавицы х/б	пар.	6	1
	Очки защитные	шт.	1	3
Электромонтер	Полукомбинезон х/б	шт.	2	1
	Перчатки диэлектрические	пар.	1	1
	Галоши диэлектрические	пар.	6	1

	Куртка х/б на утепляющей подкладке	шт.	1	1
Завхоз, Заведующий складом	Костюм, халат х/б	шт.	2	1
	Куртка утепленная	шт.	1	3
	Халат х/б	шт.	3	1
Парикмахер	Костюм, халат х/б	шт.	2	1
	Перчатки резиновые	шт.	1	3
Сторож	Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой	шт.	1	до износа
	Куртка ватная	шт.	1	до износа
	Брюки ватные	шт.	1	до износа
	Валенки	пар.	1	до износа
	Костюм, халат х/б	шт.	2	1
	Сапоги резиновые	пар.	1	3
	Ботинки	пар.	1	3

Основание: постановление правительства Тульской области от 29.12.2014г. № 712 «Об утверждении Порядка обеспечения работников организаций социального обслуживания области специальной одеждой, обувью и инвентарем или получения денежной компенсации на их приобретение»

П Е Р Е Ч Е Н Ь

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ ДЛЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЕЖЕГОДНОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА

- | | |
|--------------------------|----------|
| 1. Заместитель директора | - 5 дней |
| 2. Главный бухгалтер | - 5 дней |
| 3. Бухгалтер /ведущий/ | - 3 дня |
| 4. Бухгалтер | - 3 дня |
| 5. Экономист | - 3 дня |
| 6. Водитель | - 3 дня |

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 3 календарных дней в соответствии со статьей 119 ТК РФ и постановлением администрации Тульской области от 06.09.2004г. № 578 « Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Тульской области.»

государственное учреждение Тульской области
«Красивский психоневрологический интернат»

П Р И К А З

От 11.01.2016 г.

№ 2-осн

Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников
Государственного учреждения Тульской области
«Красивский психоневрологический интернат»

В соответствии с Законом Тульской области от 28 декабря 2004 года № 497-ЗТО «Об оплате труда работников государственных учреждений Тульской области», постановлением администрации Тульской области от 30.09.2008г № 598 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области», постановлением администрации Тульской области от 30.09.2008г № 602 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Тульской области», Постановления Правительства Тульской области №464 от 10.09.2013г. "О внесении изменений изменений в отдельные правовые акты Тульской области"

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Красивский психоневрологический интернат» (Приложение № 1)
2. Признать утратившим силу приказ директора ГУТО «Красивский психоневрологический интернат» от 02 сентября 2013 года № 62-осн «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственного учреждения «Красивский психоневрологический интернат»
3. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.
4. Контроль за исполнением приказа возлагаю на главного бухгалтера.

Директор

С.В. Курдюмов

Закон Тульской области от 28.12.2004 N 497-ЗТО (ред. от 07.04.2008) "Об оплате ТРУДА работников государственных учреждений Тульской области" (принят Постановлением Тульской областной Думы от 23.12.2004 N 5/127)

28 декабря 2004 года N 497-ЗТО

ЗАКОН Тульской области ОБ оплате ТРУДА работников ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ Тульской области

Принят
Тульской областной Думой
23 декабря 2004 года
Постановление N 5/127

Настоящий Закон распространяется на работников, в том числе руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров, государственных учреждений Тульской области, финансируемых из бюджета Тульской области.

Статья 1. Оплата труда работников государственных учреждений Тульской области, финансируемых из бюджета Тульской области, осуществляется согласно:

Единой тарифной сетке по оплате труда работников государственных учреждений Тульской области (далее - ЕТС);

системам оплаты труда на основе базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы - минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

(статья 1 в ред. Закона Тульской области от 07.04.2008 N 991-ЗТО)

Статья 2. Тарифная ставка (оклад) первого разряда ЕТС и межразрядные тарифные коэффициенты ЕТС утверждаются администрацией Тульской области с учетом рекомендаций областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

(в ред. Закона Тульской области от 24.09.2007 N 876-ЗТО)

Статья 3. Тарифные ставки (оклады) второго и последующих разрядов ЕТС определяются исходя из размера тарифной ставки (оклада) первого разряда и межразрядных тарифных коэффициентов.

Статья 4. Установить соотношение между тарифными ставками (окладами) первого и восемнадцатого разрядов ЕТС в размере не менее 1 к 4,5.

Статья 5. Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат, повышенной оплаты труда в государственных учреждениях, финансируемых из бюджета Тульской области, устанавливаются администрацией Тульской области. Стимулирующие и компенсационные выплаты, повышенная оплата труда не могут быть ниже предоставлявшихся по состоянию на 31 декабря 2004 года.

Статья 6. Системы оплаты труда, отличные от ЕТС, для оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области устанавливаются администрацией Тульской области с учетом решения Областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

(статья 6 в ред. Закона Тульской области от 07.04.2008 N 991-ЗТО)

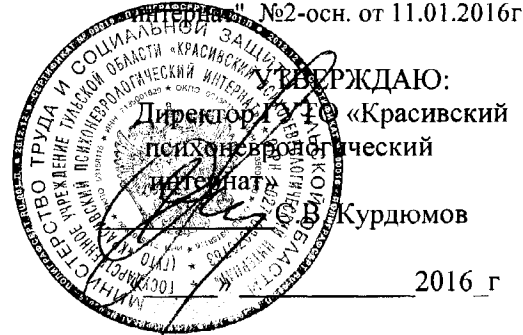
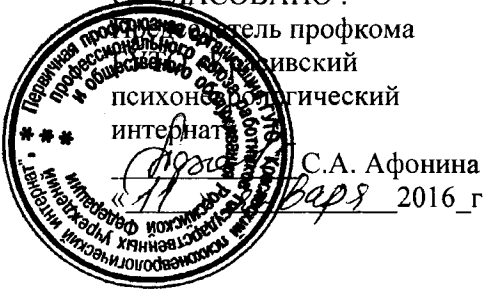
Статья 7. При формировании бюджета Тульской области на очередной финансовый год предусматривать выделение средств для финансирования расходов на заработную плату работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Тульской области, исходя из расчетов фонда оплаты труда в соответствии с настоящим Законом.

Статья 8. Администрации Тульской области в трехмесячный срок привести свои нормативные правовые акты в соответствие с настоящим Законом.

Статья 9. Настоящий Закон вступает в силу через десять дней после его официального опубликования.

Действие настоящего Закона распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2005 года.

СОГЛАСОВАНО :



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

1. Общие положения

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Красивский психоневрологический интернат» (далее - Положение) разработано на основании:

Трудовой кодекс РФ;

Коллективный договор ГУТО «Красивский психоневрологический интернат»

Постановление администрации Тульской области от 30 сентября 2008 г. № 602 «Об утверждении положения об условиях труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Тульской области»;

Закон Тульской области № 497-ЗТО от 28.12.2004г. « Об оплате труда работников государственных учреждений Тульской области»;

Постановление администрации Тульской области от 30.09.2008г. № 598 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области»;

Постановление правительства Тульской области от 13.08.2014г. №401 "О внесении изменений и дополнений в отдельные нормативные правовые акты администрации Тульской области, регулирующие оплату труда работников учреждений системы социальной защиты населения";

Постановление правительства Тульской области №464 от 10.09.2013г. "О внесении изменений в отдельные правовые акты Тульской области";

Закон Тульской области № 494-ЗТО от 28.12.2004г. «Об организации социальной защиты и социальном обслуживании населения в Тульской области» во изменении Закон Тульской области № 2127-ЗТО от 29.05.2014г. « О внесении изменений в отдельные законодательные акты Тульской области".

Настоящее положение разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников учреждения, руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, и включает в себя:

- размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждении;
- размеры выплат стимулирующего характера в учреждении;
- иные выплаты за счет средств, выделяемых из бюджета Тульской области на оплату труда работников учреждения.

К числу государственных гарантий по оплате труда относится минимальная заработная плата в субъекте Российской Федерации.

Заработная плата, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше минимальной заработной платы, установленной на территории Тульской области. Работникам, заработная плата которых ниже вышеназванной гарантии по оплате труда, при условии полной отработки ими нормы рабочего времени и

выполнении нормы труда (трудовых обязанностей), производится доплата до соответствующего уровня минимальной заработной платы. (*Приложение № 4*)

Заработная плата в учреждении выплачивается ежемесячно путём выплаты аванса (19-го числа месяца, за который начисляется заработная плата) и основной части заработной платы (выплачивается 4-го числа месяца, следующего за месяцем, за который начислена заработная плата). Размер аванса не может составлять менее 50% заработной платы работника.

По заявлениям работников учреждения заработная плата перечисляется на лицевые счета работников в отделении Сберегательного Банка РФ № 8604/0153.

Удержания из заработной платы работника производится в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

Другие условия оплаты труда:

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

Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда в текущем финансовом году.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Не допускается установление нескольких выплат по одному и тому же основанию.

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу производятся в пределах средств, выделяемых из бюджета Тульской области на оплату труда работников учреждения в текущем финансовом году.

По решению руководителя учреждения в исключительных случаях по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 14 календарных дней.

Премирование работников производится за общие результаты по итогам работы за месяц, квартал, 9 месяцев, год в целях обеспечения материальной заинтересованности персонала в своевременном и качественном выполнении своих должностных обязанностей, повышения ответственности за порученный участок работы и не является гарантированной выплатой

Работникам (руководителям) при применении поощрений за труд (награждение почётной грамотой, благодарностью, в том числе связанными с юбилейными датами) производится единовременная премиальная выплата при наличии денежных средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Порядок и размер премиальной выплаты определяется в отношении:

работников учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера – Положением об оплате труда работников ([раздел 11](#)).

руководителя учреждения – учредителем, в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных учреждений.

В пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работникам (руководителям) может оказываться единовременная материальная помощь (*Приложение № 7*).

Решение об оказании материальной помощи и её конкретном размере принимает в отношении:

работников учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера – руководитель в соответствии с Порядком выплаты материальной помощи;

руководителя учреждения – Министерство труда и социальной защиты Тульской области, в соответствии с Порядком выплаты материальной помощи руководителям учреждений.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования,

квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику обеспечиваются все причитающиеся гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ и иными законами, содержащими нормы трудового права, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением сторон.

2. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников

1. Размеры окладов медицинских работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным постановлением правительства Тульской области №464 от 10.09.2013г.

<i>должности, отнесенные к ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня":</i>	
Сестра-хозяйка, санитарка палатная, санитарка-ванщица, санитарка сопровождающая	3173 рубля
<i>должности, отнесенные к ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":</i>	
Фельдшер, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра по диетпитанию, медицинская сестра процедурного кабинета, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии,	3807 рублей
<i>должности, отнесенные к ПКГ "Врачи и провизоры" :</i>	
Врач-психиатр, врач-терапевт, врач-невропатолог	5710 рублей

2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем медицинским работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ. Размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням ПКГ:

ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
<i>2 квалификационный уровень</i>	
Медицинская сестра по диетпитанию	0,10
<i>3 квалификационный уровень</i>	
Медицинская сестра палатная, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии	0,25
<i>4 квалификационный уровень</i>	
Фельдшер	0,30
<i>5 квалификационный уровень</i>	

Старшая медицинская сестра	0,40
ПКГ "Врачи и провизоры"	
2 квалификационный уровень	
Врач-психиатр, врач-терапевт, врач-невропатолог	0,10

3. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования медицинских работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

при наличии второй квалификационной категории - 0,10;

при наличии первой квалификационной категории - 0,12;

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15.

Квалификационная категория учитывается при работе медицинских работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

4. С учетом условий труда медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 8](#) настоящего Положения.

5. Медицинским работникам выплачиваются премии, предусмотренные [разделом 11](#) настоящего Положения.

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

6. Размеры окладов работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным постановлением правительства Тульской области №464 от 10.09.2013г.

должности, отнесенные к ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"	
Специалист по социальной работе	5328 рублей
должности, отнесенные к ПКГ "Должности специалистов второго уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"	
Социальный работник	3807 рублей

4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

7. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным постановлением правительства Тульской области №464 от 10.09.2013г.

должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
Заведующий складом, заведующий хозяйством, техник-программист, управляющий отделением (сельскохозяйственным участком)	3935 рублей

должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
Специалист по кадрам, бухгалтер ведущий, бухгалтер 2 категории, экономист, инженер, юрисконсульт	4822 рубля

8. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ. Размеры повышающих коэффициентов:

ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	
Заведующий складом, заведующий хозяйством	0,05
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
2 квалификационный уровень	
Бухгалтер 2 категории	0,05
3 квалификационный уровень	
Бухгалтер ведущий	0,15

5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

9. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в следующих размерах:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
Сторож, дворник, уборщик производственных помещений	2514 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
Машинист по стирке и ремонту одежды, мойщик посуды, изготовитель пищевых полуфабрикатов, официант, кухонный рабочий	2627 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
Повар 3 разряда, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, парикмахер	2755 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
Повар 4 разряда, водитель, столяр, слесарь-сантехник, электромонтёр, тракторист	3478 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
оператор газовых котельных, шеф-повар 5 разряда	3516 рублей
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
шеф-повар 6 разряда	3680 рублей

**6. Условия оплаты труда руководителя учреждения,
его заместителей, главного бухгалтера**

10. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из оклада, выплат компенсационного характера и премий.

Оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы (далее - коэффициент кратности к средней заработной плате основного персонала).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников не может превышать восьмикратный размер.

Оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

11. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников, относящихся к основному персоналу работников учреждений, используемых при расчете средней заработной платы руководителей учреждений

Вид учреждения	Перечень должностей работников ГУТО «Красивский психоневрологический интернат», относящихся к основному персоналу работников учреждения
Психоневрологический интернат	Врач-терапевт, врач-психиатр, фельдшер, медицинская сестра, медицинский брат, медицинская сестра палатная, младшая медицинская сестра по уходу за больными, сестра-хозяйка, санитарка палатная, повар

12. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в целом в пределах средств, выделяемых из бюджета Тульской области на оплату труда работников учреждения в текущем финансовом году, на основании приказа министерства труда и социальной защиты Тульской области.

Размеры и показатели эффективности премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты определяются учредителем и устанавливаются в процентах к окладу без учёта компенсационных выплат.

Премирование заместителя руководителя, главного бухгалтера осуществляется в соответствии с разделом 11 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются министерством труда и социальной защиты Тульской области.

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения компенсационные выплаты устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

7. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера оклада руководителя учреждения

13. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера оклада руководителя учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера оклада руководителя учреждения. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

14. При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения, которые осуществляются за счет средств, выделяемых из бюджета Тульской области на оплату труда работников учреждения в текущем финансовом году.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления оклада руководителя учреждения.

15. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя учреждения.

16. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

17. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

18. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

19. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 17 Порядка).

20. Должностной оклад руководителей учреждений устанавливается руководителем министерства труда и социальной защиты Тульской области на календарный год. В течение года возможно изменение коэффициента кратности к средней заработной плате основного персонала в сторону уменьшения по результатам деятельности учреждения.

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

21. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

- выплаты за работу в опасных для здоровья и тяжелых работах особыми условиями труда;

22. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается согласно статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации:

Наименование учреждения	Должность	Процент от оклада
<i>Государственное учреждение Тульской области «Красивский психоневрологический интернат»</i>	Все работники	25

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

23. Надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда устанавливается работникам, занятым в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда:

Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливается надбавка за работу в тяжёлых и особо вредных условиях труда	Процент от оклада
1. Виды работ с тяжелыми и вредными условиями	12

труда:

- 1.1. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
- 1.2. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паро-масляных печей и других аппаратов для жарки и выпечки.
- 1.3. Вывоз мусора и нечистот.
- 1.4. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
- 1.5. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.
- 1.6. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
- 1.7. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
- 1.8. Работы, производимые по уходу за инвалидами при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.
- 1.9. Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные данным пунктом

Младшему медицинскому персоналу, уборщикам служебных помещений за уборку санузлов с применением химикатов данный вид надбавки выплачивается в размере 10 процентов от оклада.

24 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

25 Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

26 Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, если выполнение этих работ выходит за рамки должностных обязанностей работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

27. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника относятся к расходам учреждения на оплату труда, выплачивается одновременно с заработной платой и включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

28. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22:00 часов до 6:00 часов (ст.96 Т.К.). Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 50 процентов оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. (*Приложение № 6*)

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

29. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается согласно

действующему законодательству, не менее чем в двойном размере.

30. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

32. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

9. Выплаты стимулирующего характера

33. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- Выплаты за выполнение важных и ответственных работ.
- Выплаты повышающего коэффициента к окладу по учреждению работникам учреждения, расположенного в сельской местности.
- Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
- Премияльные выплаты по итогам работы.
- Персональный повышающий коэффициент к окладу за интенсивность и высокие результаты работы.
- Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается работнику (медицинский и педагогический персонал) при наличии подтверждающего документа.

34. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и ответственных работ устанавливается по решению руководителя учреждения работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, привлекаемым для выполнения важных и ответственных работ:

- Размер повышающих коэффициентов за выполнение важных и ответственных работ для водителей 4 разряда, имеющих открытые категории "В", "С", "D", "Е", занимающихся перевозкой обслуживаемых, выполняющих весь комплекс работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля, при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобилей, и осуществляющих работы на нескольких видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе), - 0,90.

- Размер коэффициента за выполнение важных и ответственных работ для повара 5 разряда, выполняющего обязанности шеф-повара- 0,65;

35. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения, в зависимости от стажа непрерывной работы (раздел 10 настоящего Положения).

36. Всем работникам учреждения, работающим в сельской местности и в учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу по учреждению в размере 0,25.

37. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику учреждения, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

38. Всем работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 11 настоящего Положения.

10. Установление повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет в зависимости от стажа непрерывной работы

39. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от стажа непрерывной работы:

а) всем работникам (кроме руководителей, его заместителей и главного бухгалтера и указанных в подпункте "б") учреждений:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет - 0,3;

б) врачам и среднему медицинскому персоналу стационарных учреждений социального обслуживания, расположенных в сельской местности:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,3;

при выслуге лет от 5 до 7 лет - 0,45;

при выслуге лет свыше 7 лет - 0,6.

Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается к окладу работникам как по основной, так и по совмещаемой должности на условиях внутреннего и внешнего совместительства, а также работникам, замещающим временно отсутствующих работников, за фактически отработанное время. (Приложения № 1-3)

11. Порядок и условия премирования работников учреждения

40. Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в улучшении результатов их деятельности и не является гарантированной выплатой, предоставляемой учреждением (за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера).

Премия может выплачиваться по итогам работы за месяц, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

41. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, выделяемых из бюджета Тульской области на оплату труда работников учреждения в текущем финансовом году, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Основными условиями для выплаты работникам премии является успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей.

42. Премия начисляется на должностной оклад, размер премии определяется за фактически отработанное им время в данном периоде (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

43. Право на получение премии имеют все работники, находящиеся в штате учреждения.

44. При переводе работника в установленном порядке на работу в другое подразделение (на другую должность) учреждения выплата премии по итогам года ему производится по последнему месту работы. Если работник в течение года был переведён из одного подразделения (должности) в другое, оценка производится соответствующими руководителями подразделений пропорционально отработанному в каждом подразделении (должности) времени.

45. Из периода исчисления премии исключается весь период временной нетрудоспособности работника.

46. Премии не выплачивается работникам, допустившим в течение отчётного периода грубое нарушение трудовой дисциплины, предусмотренное ТК РФ, вне зависимости от применения к ним мер дисциплинарного взыскания.

47. Премирование работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением о премировании, утверждаемым приказом руководителя учреждения, согласованным с профсоюзным комитетом учреждения.

12. Иные выплаты

48. На основании законов Тульской области работники интерната имеют право на получение следующих выплат:

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в календарном году в размере оклада с учётом повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности и повышающего коэффициента к окладу по учреждению при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск. (Закон Тульской области от 28.12.2004г. за № 494-ЗТО «Об организации социальной защиты и социальном обслуживании населения в Тульской области» Постановление правительства Тульской области №401 от 13.08.2014г. "О внесении изменений и дополнений в отдельные нормативные акты администрации Тульской области, регулирующие оплату труда работников учреждений системы социальной защиты населения").

13. Заключительные положения

49. Локальные нормативные акты, регулирующие оплату труда работников учреждения, а также трудовые договоры с работниками, подлежат приведению в соответствие с системой оплаты труда со дня введения в действие настоящего Положения.

50. Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат утверждению директором учреждения.

51. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

52. Приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

**ПЕРЕЧЕНЬ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ
В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В СТАЖ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ДАЮЩИЙ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ ПОВЫШАЮЩЕГО
КОЭФФИЦИЕНТА К ОКЛАДУ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ
В ГУТО «КРАСИВСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»**

В стаж медицинских работников учреждения, дающий право на получение повышающего коэффициента за выслугу лет, включаются периоды работы в следующих должностях:

1. Старшие врачи станций (отделений) скорой медицинской помощи.
2. Врачи, средний и младший медицинский персонал и водители, в том числе состоящие в штате автотранспортных предприятий, выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи и выездных реанимационных гематологических бригад.
3. Врачи, средний и младший медицинский персонал и водители выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (станций санитарной авиации).
4. Врачи-консультанты (врачи-специалисты), привлекаемые отделениями плановой и экстренной консультативной помощи (станциями санитарной авиации), на условиях часовой оплаты труда, для оказания экстренной консультативной медицинской помощи, с учетом их стажа непрерывной работы в учреждениях здравоохранения на врачебных должностях всех наименований, в том числе по совместительству, за время выполнения указанной работы с учетом времени переезда.
5. Врачи выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшие на должности главного врача станции скорой медицинской помощи и его заместителя, заведующих отделениями, подстанциями скорой медицинской помощи, а также за работниками из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам или старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи, сохраняются надбавки в размерах, соответствующих стажу непрерывной работы в выездных бригадах.
6. Врачи, средний и младший медицинский персонал хосписов и постоянно действующих передвижных медицинских отрядов в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
7. Врачи и средний медицинский персонал расположенных в сельской местности: участковых больниц и амбулаторий, в том числе линейных; больниц, входящих в состав окружных медицинских центров и медицинских центров, подведомственных Минздраву России; домов-интернатов всех типов.
8. Средний медицинский персонал фельдшерско-акушерских пунктов.
9. Заведующие терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, а также участковые терапевты и педиатры, участковые медицинские сестры терапевтических и педиатрических территориальных участков.
10. Фельдшеры, работающие на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях.
11. Врачи пунктов (отделений) медицинской помощи на дому.
12. Врачи общей практики (семейные врачи) и медицинские сестры врачей общей практики (семейных врачей).
13. Врачи, в том числе председатели и главные эксперты медико-социальной экспертизы.
14. Врачи-фтизиатры, врачи-педиатры и средний медицинский персонал

противотуберкулезных учреждений (подразделений), работающие на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения.

15. Работники учреждений по борьбе с особо опасными инфекциями (подразделений).

16. Врачи-терапевты цеховых врачебных участков, средний медицинский персонал цеховых врачебных участков и домов сестринского ухода.

Кроме того, в стаж медицинских работников учреждений, дающий право на получение повышающего коэффициента за выслугу лет, также засчитывается:

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

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

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

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля, на условиях, предусмотренных Постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 08.10.1993 N 1002 "О некоторых вопросах оплаты труда работников здравоохранения";

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

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

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

Работникам, перечисленным в настоящем приложении, в стаж работы засчитывается время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в указанных учреждениях (подразделениях) и на должностях.

ПЕРЕЧЕНЬ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ
В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В СТАЖ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ДАЮЩИЙ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА
К ОКЛАДУ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ
В ГУТО «КРАСИВСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»

1. Время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, на должностях в учреждениях здравоохранения и образования, предусмотренных приложением № 1 к настоящему Положению, независимо от ведомственной подчиненности, учреждениях и органах государственного санитарно-эпидемиологического контроля.

2. Время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения, образования и социального обслуживания населения, а также в органе исполнительной власти области по социальному развитию и его территориальных органах, при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях социального обслуживания населения.

3. 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 не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

4. Время работы в учреждениях здравоохранения, образования и социального обслуживания населения в период учебы студентам медицинских, педагогических и социальных высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения, образования и социального обслуживания населения.

5. Время непрерывной работы в приемниках-распределителях Министерства внутренних дел Российской Федерации (МВД России) для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях социального обслуживания населения.

6. Работникам учреждений при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

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

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

время работы в учреждениях здравоохранения, образования и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

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

7. Время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

ПОРЯДОК
СОХРАНЕНИЯ СТАЖА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ДАЮЩЕГО ПРАВО
НА ПОЛУЧЕНИЕ ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА К ОКЛАДУ
ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ
В ГУТО «КРАСИВСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»

Стаж работы сохраняется:

1. При поступлении на работу в учреждения при отсутствии во время перерыва другой работы:

а) не позднее одного месяца:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения, образования и социального обслуживания населения;

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

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения из органов управления здравоохранения, образования и социального развития, органов Роспотребнадзора, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов;

после увольнения с работы на педагогических и медицинских должностях дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях социального обслуживания населения;

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

со дня увольнения из приемника-распределителя Министерства внутренних дел Российской Федерации (МВД России) для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество;

б) не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения, образования и социального обслуживания населения 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 здравоохранения, образования и социального обслуживания населения.

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

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

в) не позднее трех месяцев:

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

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

г) не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

д) не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения, образования и социального обслуживания населения.

2. Независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в

учреждениях здравоохранения, образования и социального обслуживания населения:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным в органах занятости населения 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 органов занятости в другую местность и для трудоустройства;

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

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

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений здравоохранения, образования и социального обслуживания населения 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 социального обслуживания населения.

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

4. В случае работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы социального обслуживания населения, не входящих в номенклатуру учреждений социальной защиты, в период обучения в социальных высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в социальных образовательных учреждениях.

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

Перерывы в работе, предусмотренные настоящим приложением, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

В стаж работы не засчитывается и прерывает его: время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных [приложениями 1 - 2](#) к настоящему Положению, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем приложении.

**ПОРЯДОК
ДОВЕДЕНИЯ УРОВНЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЯ ДО МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
В ГУТО «КРАСИВСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»**

1. Порядок доведения уровня оплаты труда работников учреждения до минимальной заработной платы (далее МЗП):

1.1 доплата начисляется работнику, отработавшему норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), если его начисленная заработная плата ниже МЗП.

В состав заработной платы включаются:

оклад (должностной оклад), установленный работнику согласно трудовому договору с учетом повышений по всем основаниям;

выплаты по повышающим коэффициентам к окладу;

выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные в Положении об условиях оплаты труда и коллективном договоре учреждения, соглашениях, локальных нормативных актах учреждения, принятых в соответствии с нормативными правовыми актами Тульской области и органов местного самоуправления;

выплаты за счет внебюджетных источников, направляемые на оплату труда.

В состав заработной платы включаются доплаты работнику за совмещение профессий, сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, как относящиеся к выплатам компенсационного характера.

Не включаются в состав заработной платы:

материальная помощь;

денежные выплаты и компенсации, установленные и отнесенные Законами Тульской области, нормативными правовыми актами Тульской области, органов местного самоуправления к мерам социальной защиты или социальной поддержки (в их числе: единовременное пособие молодым специалистам, окончившим высшие, средние специальные медицинские учреждения, при поступлении на работу в государственные и муниципальные учреждения здравоохранения; и т.д.).

1.2 доплата начисляется работнику, если он не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, в следующих случаях:

приема на работу и (или) увольнения с работы не с начала календарного месяца;

временной нетрудоспособности;

оплачиваемого отпуска (ежегодного основного и дополнительного, по беременности и родам);

работы на условиях неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели;

в других случаях, когда за работником сохраняется средний заработок.

Размер доплаты в указанных случаях определяется исходя из части МЗП, пропорциональной отработанному времени.

1.3 при суммированном учете рабочего времени размер ежемесячной доплаты работнику определяется ежемесячно исходя из фактически отработанного им времени и начисленной за этот период заработной платы, независимо от продолжительности учетного периода (месяц, квартал и другие периоды, но не свыше одного года), в рамках которого должно соблюдаться норма рабочих часов.

1.4 при выполнении работы по совместительству, вне зависимости внутреннее или внешнее совместительство, доплата начисляется по каждому трудовому договору.

1.5 доплата производится работнику одновременно с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.6 премии, начисленные за календарный период свыше месяца, учитываются в составе заработка месяца, в котором они начислены.

1.7 для расчета среднего заработка (в том числе отпускных) учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат, в том числе различные виды надбавок и доплат. Поэтому, при расчете среднего заработка учитывается заработная плата работника с учетом доплаты до МЗП.

1.8 в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации гарантия по обеспечению месячной заработной платы работника не ниже минимального размера оплаты труда распространяется только при условии исполнения работником трудовых обязанностей. В связи с этим, доплата не производится, если начисленная сумма «отпускных» ниже установленной МЗП; при оплате времени простоя и других аналогичных случаях.

При увеличении минимальной заработной платы приказ на доплату до МЗП должен переиздаваться.

к Положению об условиях оплаты труда
государственного учреждения
Тульской области «Красивский
психоневрологический интернат»

П Е Р Е Ч Е Н Ь

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ ДЛЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЕЖЕГОДНОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА В ГУТО «КРАСИВСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»

- | | |
|-----------------------------------------------|---------|
| 1. Заместитель директора
по общим вопросам | - 3 дня |
| 2. Главный бухгалтер | - 3 дня |
| 3. Бухгалтер /ведущий/ | - 3 дня |
| 4. Бухгалтер 2 категории | - 3 дня |
| 5. Экономист | - 3 дня |
| 6. Водитель | - 3 дня |
| 7. Юрисконсульт | - 3 дня |
| 8. Заведующий хозяйством | -3 дня |

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 3 календарных дней в соответствии со статьей 119 ТК РФ и постановлением администрации Тульской области от 06.09.2004г. № 578 « Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Тульской области.»

к Положению об условиях оплаты труда
государственного учреждения
Тульской области «Красивский
психоневрологический интернат»

П Е Р Е Ч Е Н Ь

**ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ИМЕЮЩИХ ПРАВО
НА ДОПЛАТЫ ЗА РАБОТУ В НОЧНОЕ ВРЕМЯ
В ГУТО «КРАСИВСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»**

1. Медсестра палатная
2. Медбрат палатный
3. Фельдшер
4. Санитарка палатная
5. Оператор газовых котельных

В соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (доплата 50 процентов оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время).

(п. 69 в ред. Постановления администрации Тульской области от 09.09.2009г № 653).

ПОРЯДОК
ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ
ЕДИНОВРЕМЕННОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ
В ГУТО «КРАСИВСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»

Материальная помощь оказывается при возникновении у работников особых обстоятельств. Она является выплатой непроизводственного характера, не зависит от результатов деятельности учреждения и не связана с индивидуальными результатами работников. Соответственно, она не носит стимулирующий или компенсационный характер и не считается элементом оплаты труда. Ее основная цель - создание необходимых материальных условий для решения возникших у работника проблем. Кроме того, материальная помощь не может носить регулярный характер и выплачивается по заявлению работника, при наличии финансовых возможностей учреждения в следующих случаях:

1. По семейным обстоятельствам:

- в связи с рождением ребёнка – в размере оклада;
- в связи с регистрацией брака (впервые) – в размере оклада;
- иное.

2. На погребение:

- членам семьи умершего работника – в размере оклада;
- сотруднику по поводу смерти близких родственников (супруга (и), ребенка, родителей) не более 2-х окладов.

3. В связи с другими особыми обстоятельствами (по ходатайству профсоюзного комитета), а именно:

- в связи с юбилеем работника (50, 55, 60-летием) в размере оклада;
- при увольнении работника в связи с выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста, при условии, что работник отработал в учреждении более 10 лет – в размере оклада.

4. В связи с тяжёлым материальным положением работника – в размере не более среднемесячной заработной платы (воспитание детей без супруги (а)).

5. В связи с уходом в очередной отпуск в размере оклада;

6. В связи со сложной жизненной ситуацией сложившейся у работника – в размере не более среднемесячной заработной платы, а именно:

- в связи с пожаром, аварией, стихийные бедствия;
- в связи с тяжёлой болезнью работника. Под тяжелой болезнью следует понимать болезнь, повлекшую временную утрату трудоспособности более 2-х месяцев подряд или установление работнику 1, 2 группы инвалидности.

В исключительных случаях и при наличии фонда оплаты труда работнику может быть оказана материальная помощь в размере, превышающем установленные пределы.

Для получения материальной помощи на имя директора оформляется личное заявление работника (его близкого родственника), с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

При рассмотрении заявления, поданного работником, работодатель ставит на нем свою резолюцию о выплате или невыплате материальной помощи. Если руководитель одобрил выплату материальной помощи, издается приказ, который должен содержать обязательные реквизиты: Ф.И.О. лица, которому оказывают материальную помощь, ее размер и источник выплаты, а также основание.

Выплата единовременной материальной помощи производится в течение 15-ти рабочих дней с момента издания соответствующего приказа независимо от сроков выдачи заработной платы.