

**Изменение к коллективному договору
государственного бюджетного учреждения социального обслуживания
Краснодарского края «Ейский психоневрологический интернат»**

Протокол № 152

от 01 ноября 2023 года

1. Внести изменение в коллективный договор раздел 1:
 - п. 1.3.- дополнить его следующим содержанием «продлить срок действия коллективного договора с 10.11.2023г. по 09.11.2026г.».
2. Отменить:
 - 1) Приложение № 2 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Положение об оплате труда работников ГБУ СО КК «Ейский ПНИ».
3. Принять:
 - 1) Приложение № 2 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Положение об оплате труда работников ГБУ СО КК «Ейский ПНИ».
4. Отменить:
 - 1) Приложение № 3 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Положение о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Ейский психоневрологический интернат».
5. Принять:
 - 1) Приложение № 3 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Положение о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Ейский психоневрологический интернат».
6. Отменить:
 - 1) Приложение № 1 к Положению о материальном стимулировании работников ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на установление повышающих коэффициентов за продолжительность непрерывной работы в ГБУ СО КК «Ейский ПНИ».
7. Принять:
 - 1) Приложение № 1 к Положению о материальном стимулировании работников ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на установление повышающих коэффициентов за продолжительность непрерывной работы в ГБУ СО КК «Ейский ПНИ».
8. Отменить:
 - 1) Приложение № 5 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Перечень работ, профессий и должностей, которым дано право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Ейский психоневрологический интернат» от 25 августа 2021 года.
9. Принять:

1) Приложение № 5 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Перечень работ, профессий и должностей, которым дано право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Ейский психоневрологический интернат».

10. Отменить:

1) Приложение № 6 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (Постановление главы администрации Краснодарского края от 09.10.2002 № 1155 «О порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края») в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Ейский психоневрологический интернат» от 25 августа 2021 года.

11. Принять:

1) Приложение № 6 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (Постановление главы администрации Краснодарского края от 09.10.2002 № 1155 «О порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края») в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Ейский психоневрологический интернат».

12. Отменить:

1) Приложение № 9 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Соглашение по охране труда руководителя ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» и председателя профсоюзного комитета учреждения на 2023-2026 гг.» от 25 августа 2021 года.

13. Принять:

1) Приложение № 9 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Соглашение по охране труда руководителя ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» и председателя профсоюзного комитета учреждения на 2023-2026 гг.».

14. Отменить:

1) Приложение № 11 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Перечень профессий сотрудников ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» занятых на вредных работах и на работах с вредными и опасными производственными факторами, подлежащих предварительному и периодическому медицинскому осмотру в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 № 29н» от 25 августа 2023 года.

15. Принять:

1) Приложение № 11 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Перечень профессий сотрудников ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» занятых на вредных работах и на работах с вредными и опасными производственными факторами, подлежащих предварительному и периодическому медицинскому

осмотру в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 № 29н».

16. Отменить:

1) Приложение № 12 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Перечень профессий и должностей ГБУ СО КК «Ейский ПНИ», которым выдаются смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н» от 25 августа 2023 года.

17. Принять:

1) Приложение № 12 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Перечень профессий и должностей ГБУ СО КК «Ейский ПНИ», которым выдаются смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н».

18. Отменить:

1) Приложение № 13 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Перечень работ, профессий и должностей ГБУ СО КК «Ейский ПНИ», которым за работу с вредными условиями труда, установлена дополнительная оплата труда, нормы молока или других равноценных пищевых продуктов, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда» от 21 ноября 2022 года.

19. Принять:

1) Приложение № 13 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Перечень работ, профессий и должностей ГБУ СО КК «Ейский ПНИ», которым за работу с вредными условиями труда, установлена дополнительная оплата труда, нормы молока или других равноценных пищевых продуктов, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда».

Остальной текст коллективного договора применять без изменений.

Исполняющий обязанности
директора
ГБУ СО КК «Ейский ПНИ»

 С.М. Белопольский


Председатель профкома
ГБУ СО КК «Ейский ПНИ»

 И.Г. Литвинцева

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения Ейского района»

Уведомительная регистрация коллективного договора, состоящая

из 10 листов, 04.11.2023, 26-Е

М.П. Центр занятости населения Ейского района

С.М. Белопольский

Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания
Краснодарского края «Ейский психоневрологический интернат»

Выписка из протокола № 152
общего собрания работников ГБУ СО КК «Ейский ПНИ»

от 01 ноября 2023 года

г. Ейск

Председатель собрания И.Г. Литвинцева
Секретарь Т.В. Смирнова

Присутствовали: 235 человек
Всего численность работников 257 человек

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Внести изменение в коллективный договор:

п. 1.3. – дополнить его следующим содержанием «продлить срок действия коллективного договора на 3 (три) года с «10» ноября 2023г. по «09» ноября 2026г.»

Остальной текст коллективного договора применять без изменений.

2. Отменить отдельные положения к коллективному договору, принять в новой редакции:

1) Приложение № 2 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Положение об оплате труда работников ГБУ СО КК «Ейский ПНИ»;

2) Приложение № 3 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Положение о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Ейский психоневрологический интернат»;

3) Приложение № 1 к Положению о материальном стимулировании работников ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на установление повышающих коэффициентов за продолжительность непрерывной работы в ГБУ СО КК «Ейский ПНИ»;

4) Приложение № 5 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Перечень работ, профессий и должностей, которым дано право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Ейский психоневрологический интернат»;

5) Приложение № 6 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (Постановление главы администрации Краснодарского края от 09.10.2002 № 1155 «О порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска ра-

ботникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края») в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Ейский психоневрологический интернат»;

6) Приложение № 9 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Соглашение по охране труда руководителя ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» и председателя профсоюзного комитета учреждения на 2023-2026 гг.»;

7) Приложение № 11 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Перечень профессий сотрудников ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» занятых на вредных работах и на работах с вредными и опасными производственными факторами, подлежащих предварительному и периодическому медицинскому осмотру в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 № 29н»;

8) Приложение № 12 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Перечень профессий и должностей ГБУ СО КК «Ейский ПНИ», которым выдаются смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н»;

9) Приложение № 13 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Перечень работ, профессий и должностей ГБУ СО КК «Ейский ПНИ», которым за работу с вредными условиями труда, установлена дополнительная оплата труда, нормы молока или других равноценных пищевых продуктов, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда».

ГОЛОСОВАЛИ:

1. По вопросам повестки дня и за принятие решения голосовали:

- «За» 235 человек;
- «Против» - нет;
- «Воздержались» - нет.

РЕШИЛИ:

1. Внести изменение в коллективный договор:

п. 1.3. – дополнить его следующим содержанием «продлить срок действия коллективного договора на 3 (три) года с «10» ноября 2023г. по «09» ноября 2026г».

Остальной текст коллективного договора применять без изменений.

2. Приложение № 2 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Положение об оплате труда работников ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» отменить;

2.1. Приложение № 2 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Положение об оплате труда работников ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» отменить читать в новой редакции;

3. Приложение № 3 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Положение о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Ейский психоневрологический интернат» отменить;

3.1. Приложение № 3 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Положение о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Ейский психоневрологический интернат» читать в новой редакции;

4. Приложение № 1 к Положению о материальном стимулировании работников ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на установление повышающих коэффициентов за продолжительность непрерывной работы в ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» отменить;

4.1. Приложение № 1 к Положению о материальном стимулировании работников ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на установление повышающих коэффициентов за продолжительность непрерывной работы в ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» читать в новой редакции;

5. Приложение № 5 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Перечень работ, профессий и должностей, которым дано право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Ейский психоневрологический интернат»» от 25 августа 2021 года отменить;

5.1. Приложение № 5 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Перечень работ, профессий и должностей, которым дано право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Ейский психоневрологический интернат»» читать в новой редакции;

6. Приложение № 6 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (Постановление главы администрации Краснодарского края от 09.10.2002 № 1155 «О порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края») в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Ейский психоневрологический интернат» от 25 августа 2021 года отменить;

6.1. Приложение № 6 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (Постановление главы администрации Краснодарского края от 09.10.2002 № 1155 «О порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений

Краснодарского края») в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Ейский психоневрологический интернат» читать в новой редакции;

7. Приложение № 9 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Соглашение по охране труда руководителя ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» и председателя профсоюзного комитета учреждения на 2023-2026 гг.» от 25 августа 2021 года отменить;

7.1. Приложение № 9 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Соглашение по охране труда руководителя ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» и председателя профсоюзного комитета учреждения на 2023-2026 гг.» читать в новой редакции;

8. Приложение № 11 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Перечень профессий сотрудников ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» занятых на вредных работах и на работах с вредными и опасными производственными факторами, подлежащих предварительному и периодическому медицинскому осмотру в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 № 29н» от 25 августа 2021 года отменить;

8.1. Приложение № 11 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Перечень профессий сотрудников ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» занятых на вредных работах и на работах с вредными и опасными производственными факторами, подлежащих предварительному и периодическому медицинскому осмотру в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 № 29н» читать в новой редакции;

9. Приложение № 12 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Перечень профессий и должностей ГБУ СО КК «Ейский ПНИ», которым выдаются смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н» от 25 августа 2021 года отменить;

9.1. Приложение № 12 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Перечень профессий и должностей ГБУ СО КК «Ейский ПНИ», которым выдаются смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н» читать в новой редакции;

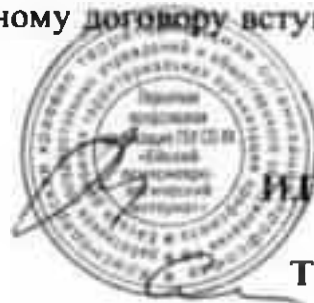
10. Приложение № 13 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Перечень работ, профессий и должностей ГБУ СО КК «Ейский ПНИ», которым за работу с вредными условиями труда, установлена дополнительная оплата труда, нормы молока или других равноценных пищевых продуктов, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда» от 21 ноября 2022 года отменить;

10.1. Приложение № 13 к коллективному договору ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» «Перечень работ, профессий и должностей ГБУ СО КК «Ейский ПНИ», которым за работу с вредными условиями труда, установлена дополнительная оплата труда, нормы молока или других равноценных пищевых продуктов, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда» читать в новой редакции.

Вышеуказанные изменения к коллективному договору вступают в силу с 01 ноября 2023 года.

Председатель собрания

Секретарь



И.Г. Литвинцева

Т.В. Смирнова

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета ГБУ СО КК «Ейский ПНИ»

И.Г. Литвинцева
«11» ноября 2023 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору
ГБУ СО КК «Ейский ПНИ»
УТВЕРЖДАЮ

Исполняющий обязанности
директора ГБУ СО КК
«Ейский ПНИ»
С.М. Белопольский
«11» ноября 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников ГБУ СО КК «Ейский ПНИ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Ейский психоневрологический интернат» разработано в целях сохранения единых подходов и отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Краснодарского края, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Краснодарского края от 5 ноября 2014 года № 3051-КЗ «О социальном обслуживании населения на территории Краснодарского края», от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Постановлением главы администрации Краснодарского края от 27 ноября 2008г. №1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края», и другими нормативными правовыми актами Краснодарского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.3. Оклады (должностные оклады) и повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание медицинских работников, педагогических работников, работников культуры, работающих в учреждении, устанавливаются соответствующими отраслевыми условиями оплаты труда. Иные стимулирующие и компенсационные выплаты указанной категории работников производятся с учетом условий, предусмотренных в Положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края.

1.4. Оплата труда работников учреждения, относящихся к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, а также общим профессиям рабочих, производится в соответствии с нормативным правовым

актом Губернатора Краснодарского края, регулирующим вопросы оплаты труда, и с учетом условий, предусмотренных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края.

1.5 Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих) по профессиональным квалификационным группам, устанавливаются в размере не ниже утвержденных в законодательном порядке окладов (должностных окладов), соответствующих ПКГ.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Полученная за работу по совместительству заработная плата при подсчете среднего заработка по основной работе не учитывается.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

1.8. Заработная плата работника каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

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

2.2. Положением о материальном стимулировании работников учреждения может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание.

2.3. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу оп-

11

ределяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

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

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику 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 директором учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу – до 3,0.

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

2.6. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается в размере 0,3 оклада по решению директора учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, утверждается приказом министерства труда и социального развития Краснодарского края.

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

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

Размеры повышающего коэффициента к окладу по должностям, предусматривающим категорирование:

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

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,10;

при наличии второй квалификационной категории - 0,05.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за ученую степень, наличие почетного звания: доктора наук - 0,2; кандидата наук - 0,1; за наличие почетного звания - 0,1.

2.8. Работникам учреждений, имеющим ученые степени кандидата или доктора наук по направлениям образования, приоритетным для социального обслуживания (социальное, педагогическое, медицинское, юридическое), и работающим по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены требованиями к квалификации по разрядам оплаты), указанное повышение к окладу может быть увеличено.

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

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

2.9. Пункты 2.4 - 2.8 также распространяются на должности специалистов, служащих, не включенные в единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, и профессии рабочих, не включенные в единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Министерства труда Российской Федерации и Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

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

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

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

2.11. Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию учитываются при работе медицинских и фармацевтических работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

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

13

Врачам-руководителям государственных учреждений социального обслуживания и их заместителям-врачам учреждений социального обслуживания повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию учитывается по любой специальности, по которой она им присвоена.

2.12. Директорам учреждений, имеющим другие почетные звания, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а специалистам учреждения - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

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

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

В случае уважительной причины по представлению директора учреждения срок переаттестации специалиста может быть перенесен на три месяца, в течение которых работнику выплачивается оклад с учетом квалификационной категории.

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

Повышение окладов за наличие почетного звания работников, должности которых не предусмотрены настоящим Положением, производится в порядке, установленном для соответствующих государственных учреждений Краснодарского края.

2.14. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.15. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

К выплатам компенсационного характера относятся:

3.1.1. Выплаты работникам в связи с опасными для здоровья и иными особыми условиями труда.

3.1.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации; за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания; за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором; за сверхурочную работу; за работу в ночное время; за работу в выходные или нерабочие праздничные дни; за работу в условиях с разделением рабочего дня, смены на части; при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.1.4. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников в виде надбавок и доплат, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

3.3. Работникам учреждения, оказывающего государственные и социальные услуги гражданам инвалидам, психически больным, в связи с опасными для здоровья и особыми условиями труда устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам согласно приложению № 4 к коллективному договору.

Конкретный перечень должностей работников, которым устанавливаются повышающие к окладам в связи с наличием в их работе опасных для здоровья и особых условий труда, предусмотренных в приложении № 4 к коллективному договору, утверждается директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом работников.

3.4. Работникам других государственных учреждений, не предусмотренных в приложении № 4 к настоящему Положению, привлекаемым для проведения консультаций, экспертизы, оказания медицинской помощи и другой работы, оплата производится с учетом повышения оклада за фактически отработанное время в особых условиях.

3.5. Применение повышающих коэффициентов к окладу, определенных в пунктах 3.3. - 3.4 настоящего раздела, образует должностной оклад.

45

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

Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные до введения в действие настоящего пункта размеры повышения не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаются оптимальными или допустимыми, повышение оплаты труда не производится.

3.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на месячную норму рабочих часов и умножается на количество часов, отработанных работником в ночное время в течение месяца.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Перечень должностей работников, по которому могут устанавливаться указанные выплаты, и размеры доплат определяются директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом работников.

3.9. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.10. Врачам-руководителям учреждений и их заместителям-врачам за работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности производится доплата в размере до 25 процентов должностного оклада врача соответствующей специальности. Эта работа не является совместительством, не подтверждается графиком или табелем, а отражается в соответствующих медицинских документах (истории болезни, реабилитационные карты и других). Размер доплаты определяется приказом министерства труда и социального развития Краснодарского края.

3.11. К работе в выходной или нерабочий праздничный день может допускаться лишь тот персонал, который необходим для функционирования учреждения и для выполнения неотложных перевозок, ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ и оплачивается не менее чем в двойном размере.

Выполнение работы в нерабочие праздничные дни работниками учреждения ведения должно быть связано с работой по скользящему графику или по производственной необходимости и осуществляться на основании изданного приказа директора учреждения в пределах утвержденных ассигнований на оплату труда.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, трудовым договором.

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

3.11.1. Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, получающим оклад (должностной оклад), составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), с учетом повышающих коэффициентов к окладу и иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), с учетом повышающих коэффициентов к окладу и иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, с учетом повышающих коэффициентов к окладу и иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада (должностного оклада), сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, с учетом повышающих коэффициентов к окладу и иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.12. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федера-

ции. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

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

3.14. Установление размера доплат за совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника оформляется приказом директора учреждения с указанием совмещаемой (замещаемой) профессии, объема дополнительной работы, размера доплаты и срока совмещения (замещения). Оформление отмены или уменьшения размера доплаты за совмещение (замещение) следует производить также на основании приказа по учреждению.

Выполнение в свободное от работы время обусловленной основным трудовым договором о работе в порядке совместительства обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, оформляется срочным трудовым договором.

Оплата труда по данному срочному трудовому договору производится по занимаемой должности (профессии) отсутствующего работника с учетом уровня квалификации работника, с которым заключен срочный трудовой договор.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

В случае производственной необходимости для замещения отсутствующего работника директор учреждения имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой за выполняемую работу, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Продолжительность единовременного перевода на другую работу на замещение временно отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а директор учреждения - отменить поручение о ее выполнении.

предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера в соответствии с уставными задачами государственных учреждений социального обслуживания относятся:

4.1.1. Выплаты за продолжительность стажа непрерывной работы.

4.1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.1.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы и другие денежные поощрения.

Отдельным категориям работников учреждений предоставляются другие виды выплат стимулирующего характера, в случае, если они установлены нормативным правовым актом губернатора Краснодарского края.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются положением о материальном стимулировании учреждения, с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников в виде установления надбавок стимулирующего характера или премиальных выплат.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

5. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей

5.1. Должностной оклад директора определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до пяти размеров указанной средней заработной платы с последующим округлением до сотен рублей.

5.1.1. В случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения, для определения должностного оклада директора учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора, размер должностного оклада директора учрежде-

16

ния определяется министерством труда и социального развития Краснодарского края.

5.2. Должностные оклады заместителей директора учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

5.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей (профессий), относимых к основному, административно-управленческому, вспомогательному персоналу учреждения, предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения, а также критерии для установления кратности при определении должностного оклада директору учреждения утверждается приказами министерства труда и социального развития Краснодарского края.

5.4. Заработная плата директора учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.5. С учетом условий труда директору учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера, устанавливаются для директора учреждения, его заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

5.6. Директору учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей деятельности учреждения, выполнения государственного задания, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения и утвержденным положением о материальном стимулировании директоров учреждений.

В качестве показателя эффективности работы директора учреждения по решению министерства труда и социального развития Краснодарского края может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями губернатора Краснодарского края.

Размеры и порядок выплат стимулирующего характера ежегодно устанавливаются министерством труда и социального развития Краснодарского края в дополнительных соглашениях к трудовому договору директора.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора, его заместителей и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора, его заместителей и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен в установленном порядке по решению министерства труда и социального развития Краснодарского края в отношении директоров учреждений, их заместителей, включенных в соответствующий перечень, утвержденный министерством труда и социального развития Краснодарского края.

5.7. Премирование директора учреждения производится на основании приказа министерства труда и социального развития Краснодарского края с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями - оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в целом и в соответствии с утвержденным положением о материальном стимулировании директоров учреждений.

5.8. Размеры премирования директора, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором учреждения.

5.9. Заместителям директора учреждения выплачиваются премии, предусмотренные положением о материальном стимулировании.

6. Другие вопросы оплаты труда

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

Порядок проведения тарификации работников учреждений утверждается приказом министерства труда и социального развития Краснодарского края.

При установлении факта неправильной оплаты труда директор учреждения обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

6.2. Установление сдельной системы оплаты труда производится администрацией учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом работников. Сдельная оплата труда может вводиться в пределах фонда заработной платы работников, для которых она применяется.

Сохраняется право учреждения на введение передовых методов организации труда, в том числе бригадного подряда.

6.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть выплачена материальная помощь. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника. Указанные выплаты производятся на основании приказа директора учреждения.

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с положением о материальном стимулировании, утвержденным директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом работников.

6.4. Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками учреждений, производится по ставкам почасовой оплаты труда:

	Оплата в час, руб.
1	2
Профессор, доктор наук, «Народный врач»	400
Доцент, кандидат наук, «Заслуженный врач»	300

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск. Разовая консультация, продолжительностью менее одного часа оплачивается как за один час. Порядок оплаты труда врачей-консультантов, предусмотренный в настоящем подпункте, не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций в учреждениях, в штате которых они состоят.

Работа врача-консультанта в объеме не более 12 часов в месяц, не считается совместительством.

6.5. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается директором учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

6.6. Директор учреждения, исходя из производственной необходимости, вправе вводить в штаты должности, не предусмотренные для них нормативами, но обусловленные действующей системой оплаты труда для данных учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора учреждения.

6.7. Директор учреждения, руководствуясь квалификационными характеристиками младших медицинских сестер по уходу за больными и проводя соответствующее обучение персонала, может вводить в штаты учреждений должности младших медицинских сестер. Медицинской сестре, обслуживающей в учреждениях социального обслуживания больных непосредственно в палатах, оклад по оплате труда может быть установлен как палатной медицинской сестре.

6.9. Определение условий оплаты труда за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности получателей средств бюджета Краснодарского края, финансируемых на основании смет доходов и расходов, производится в соответствии с положениями, утвержденными в установленном порядке в учреждениях, а также законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

СОГЛАСОВАНО

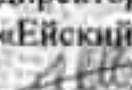
Председатель профсоюзного
комитета ГБУ СО КК «Ейский ПНИ»


И.И. Литвинцева
« 01 » ноября 2023 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к коллективному договору
ГБУ СО КК «Ейский ПНИ»
УТВЕРЖДАЮ

Исполняющий обязанности
директора ГБУ СО КК
«Ейский ПНИ»


С.М. Белопольский
« 01 » ноября 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников государственного
бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края
«Ейский психоневрологический интернат»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Положение распространяется на работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Ейский психоневрологический интернат» (далее – учреждение), а также лиц, временно исполняющих обязанности работников учреждения на период отпуска основного работника по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также на период отсутствия основного работника (отпуск, временная нетрудоспособность, командировка) более одного месяца и предусматривает дифференцированный подход к установлению надбавок стимулирующего характера и премированию в зависимости от личного вклада работника в улучшение показателей деятельности учреждения.

Премирование и установление выплат стимулирующего характера является правом директора учреждения и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

2. ПРЕМИРОВАНИЕ

2.1. С целью поощрения за общие результаты труда премирование работников учреждения производится:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за образцовое качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

2.1.1. Решение о выплате каждой конкретной премии принимает директор учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы - по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

2.2. Премирование работников учреждения осуществляется по решению директора учреждения в пределах утвержденных бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда:

заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора, - по представлению заместителей директора;

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

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

2.4. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с учетом отработанного времени и (или) с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в целом, в пределах утвержденных ассигнований по фонду оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере (рублях). Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При премировании учитываются:

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

выполнение экономических и производственных показателей деятельности учреждения в целом;

экономия финансовых и материальных ресурсов учреждения;

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

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

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

полное и своевременное освоение бюджетных средств;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ и мероприятий.

2.5. Размер премии может быть увеличен:

- за внедрение в деятельность учреждения новых технологий по социальному обслуживанию;

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

- за организацию и проведение мероприятий научно-методического, реабилитационного, социально-культурного характера, а также спартакиад, смотров, конкурсов, фестивалей.

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

нарушении трудовой или производственной дисциплины;

невыполнении должностных инструкций;

ухудшении качества оказываемой услуги;

нарушении правил внутреннего трудового распорядка;

нарушении санитарно-эпидемиологического режима;

нарушении требований охраны труда и пожарной безопасности;

наличии обоснованных устных или письменных жалоб;

не обеспечении сохранности имущества и несоблюдении установленного порядка использования материальных ценностей и других материальных ресурсов;

использовании профессиональных знаний по занимаемой должности и отношений с клиентами в личных целях; ложной информации об объеме и качестве выполненной работы.

2.7. Премирование не производится при:

- временной нетрудоспособности;

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

- ухудшении качества оказываемых услуг;

- нарушении санитарно-эпидемиологического режима;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.12. Поощрительные выплаты разового характера выплачиваются работникам к юбилейным датам, профессиональному празднику, по результатам внедрения рационализаторских предложений, а также за проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в компетенцию сотрудника.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Размер поощрительной выплаты разового характера определяется в каждом случае в зависимости от имеющихся средств в учреждении, предусмотренных по фонду оплаты труда и не может превышать оклада работника по занимаемой должности.

3. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ И ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ДЕНЕЖНОЕ ПООЩРЕНИЕ

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

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

- рождением ребенка (в период нахождения в отпуске по беременности и родам);
- первым бракосочетанием (в течение 6 месяцев с момента бракосочетания);
- тяжелой болезнью, более одного месяца, подтвержденной непрерывным больничным листом;
- несчастным случаем, его смертью, смертью его родителей, детей, супруга.

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

3.3. Основанием для оказания единовременной материальной помощи является заявление работника или его близких родственников (родители, дети, супруг(а)) с приложением подтверждающих документов, для выплаты единовременного денежного поощрения – ходатайство руководителя подразделения, согласованное с директором учреждения.

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

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

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

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

3.6. Кроме случаев, перечисленных в пункте 3.2. по решению директора учреждения при наличии экономии по фонду оплаты труда сотруднику учреждения может быть выплачена дополнительная материальная помощь, в связи с утратой или повреждением имущества, стихийным бедствием, особой нуждаемостью в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем, заболеванием, несчастным случаем, а также необходимыми расходами на детей и иных обстоятельств.

Основанием для выплаты дополнительной материальной помощи является личное заявление работника, согласованное с руководителем структурного подразделения учреждения в части наличия оснований для выплаты дополнительной материальной помощи.

К заявлению о выплате дополнительной материальной помощи в связи с основанием, предусмотренным настоящим пунктом, прилагаются подтвер-

ждающие документы (справки, счета, медицинские заключения, акты и др.). Срок предъявления документа, подтверждающего наступление события, указанного в абзаце первом пункта 3.6 Положения, не должен превышать трех месяцев с момента выдачи соответствующего документа.

Дополнительная материальная помощь предоставляется не более двух раз в год. Размер дополнительной материальной помощи не может превышать двух размеров средней заработной платы работника.

3.7. Единовременная материальная помощь, единовременное денежное поощрение, предусмотренные пунктом 3.2. не выплачиваются работникам учреждения:

- проработавшим менее шести месяцев;
- находящимся в отпусках по уходу за ребенком.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

- выплаты за продолжительность стажа непрерывной работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ.

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

4.1.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора учреждения в пределах утвержденных средств на оплату труда работников учреждения:

- заместителям директора учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным директору учреждения непосредственно;
- руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям директора, - по представлению заместителей директора;
- другим работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

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

4.2.1. В размере 0,2 оклада за первые три года и 0,1 за последующие 2 года непрерывной работы, но не выше 0,3 оклада всем работникам учреждения.

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

4.2.2. Повышающий коэффициент за продолжительность непрерывной работы (надбавка) выплачивается по основной должности исходя из оклада без учета повышающих коэффициентов за работу в опасных для здоровья и особо

условиях труда, других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Право на получение надбавки наступает с момента (дня) исполнения трехлетнего, пятилетнего стажа непрерывной работы, и на основании приказа директора учреждения надбавка выплачивается ежемесячно в размере, указанном в подпункте 4.2.1. настоящего пункта.

Положение о порядке исчисления стажа за продолжительность непрерывной работы в учреждении приведено в приложении № 1 к настоящему Положению.

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

4.3. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок по следующим критериям оценки их труда:

- обеспечение стабильного уровня качества услуг (осуществление социальной защиты граждан, проживающих в учреждении, осуществление мероприятий по медико-социальной реабилитации инвалидов, организация ухода и надзора за проживающими гражданами);

- внедрение новых форм и методов работы по социально, психологической, педагогической и медицинской реабилитации опекаемых;

- соблюдение регламентов, стандартов, технологий при выполнении работ (оказании услуг);

- своевременное и оперативное предоставление грамотно оформленных документов по планированию и отчетности;

- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, качественное исполнение обязанностей временно отсутствующего основного работника (по должностям специалистов учреждения);

- использование инноваций, новых технологий (социальных, медицинских и т.д.) в своей работе;

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг (проживающих, опекаемых);

- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, конкурсов, соревнований и др.

- отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима.

Стимулирующие надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются на определенный срок, но не более одного календарного года, приказом по учреждению по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании представления руководителя структурного подразделения. Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

Размер надбавки за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к окладу, максимальным размером надбавка не ограничена.

4.4. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный срок. При ее назначении учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, целевых программ, реформировании;
- организация проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждений;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- внесение предложений по совершенствованию профессиональной служебной деятельности;
- активное участие в общественной жизни учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- выполнение требований пожарной безопасности и техники безопасности;
- выполнение требований по оборудованию помещений специальными устройствами, приспособлениями для передвижения инвалидов (пандусами, поручнями).
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на определенный срок, но не более одного календарного года, приказом по учреждению по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании представления руководителя структурного подразделения. Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах к окладу, максимальным размером надбавка не ограничена.

5. ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ К ОКЛАДАМ

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

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание.

5.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда всем работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ. Размеры данного повышающего коэффициента по квали-

фикационным уровням ПКГ устанавливаются исходя из качественного исполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции.

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

5.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, согласно приложению № 2 к настоящему Положению. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника.

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

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

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

Размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных и ответственных работ – до 0,3.

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

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

Размеры повышающего коэффициента к окладу по должностям, предусматривающим категорирование:

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

при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;
 при наличии первой квалификационной категории – 0,10;
 при наличии второй квалификационной категории – 0,05.

Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию медицинских работников, работающих в учреждении, устанавливаются соответствующими отраслевыми условиями оплаты труда, в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденным постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642.

Размеры повышающего коэффициента к окладу - за вторую квалификационную категорию 0,10; за первую квалификационную категорию 0,15; за высшую квалификационную категорию 0,20.

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

доктора наук – 0,2;
 кандидата наук – 0,1;
 за наличие почетного звания – 0,1.

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

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

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

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

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

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

5.9. Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию учитываются при работе медицинских и фармацевтических работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

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

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

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

В случае уважительной причины по представлению директора учреждения срок переаттестации специалиста может быть перенесен на три месяца, в течение которых работнику выплачивается оклад с учетом квалификационной категории.

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

6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

6.1. Расходование средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг, осуществляется в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности.

6.2. Учреждение осуществляет расходование средств на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда работников в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами регулируемыми вопросы оплаты труда.

6.3. Объем средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг, в фонде оплаты труда не может превышать 75% от общей суммы дохода.

Экономист

И.В. Захарова

И.В. Захарова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению о материальном
стимулировании работников
ГБУ СО КК «Ейский ПНИ»

ПОРЯДОК

исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на установление
повышающих коэффициентов за продолжительность непрерывной работы
в ГБУ СО КК «Ейский психоневрологический интернат»

1. В стаж работы засчитывается:

1.1. Работникам, повышающий коэффициент к окладу которых
устанавливается в подпункте 4.2.1 раздела 4 настоящего Положения:

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

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

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

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

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-
диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные
дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских
высших образовательных учреждений, в том числе учреждений
дополнительного медицинского образования и научных организаций
клинического профиля, на условиях, предусмотренных Постановлением Совета
Министров - Правительства Российской Федерации от 8 октября 1993 года 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 службы (работы) в военно-медицинских учреждениях

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

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

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

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

время работы в образовательных организациях.

1.2. Работникам домов-интернатов всех типов, повышающий коэффициент к окладу которых устанавливается 4.2.1 раздела 4 настоящего Положения засчитывается стаж работы в ведомственных (колхозных и других) домах-интернатах.

1.3. Работникам, повышающий коэффициент к окладу которых устанавливается в подпунктах 4.2.1 настоящего Положения при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и

исполнительной власти и профсоюзных органах;

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

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

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

1.4. Работникам, повышающий коэффициент к окладу которых устанавливается в подпунктах 4.2.1 настоящего Положения без каких-либо условий и ограничений:

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

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

2.1. Не позднее одного месяца:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

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

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпунктах 4.2.1, раздела 4 настоящего Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения из органов управления здравоохранением, социальной защиты населения, органов Госсанэпиднадзора, федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которое непосредственно следовало за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

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

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

2.2. Не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и с должностей, указанных в подпунктах 4.2.1 раздела 4 настоящего Положения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в подпунктах 4.2.1, раздела 4 настоящего Положения.

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

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

2.3. Не позднее трех месяцев:

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

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

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

2.4. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.5. Не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в подпунктах 4.2.1, раздела 4 настоящего Положения.

2.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва

в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях, перечисленных в подпунктах 4.2.1, раздела 4 настоящего Положения:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

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

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

гражданам, которые приобрели право на государственную пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения (по старости, инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в подпунктах 4.2.1, раздела 4 настоящего Положения, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения.

2.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

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

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

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

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

2.9. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в организациях, не предусмотренных номенклатурой учреждений

здравоохранения и социальной защиты населения, за исключением организаций, упомянутых в настоящем Порядке.

Начальник отдела



О.А. Олешко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к коллективному договору
ГБУ СО КК «Ейский ПНИ»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета ГБУ СО КК «Ейский
ПНИ»


И.Г. Литвинцева
«01» ноября 2023г.

УТВЕРЖДАЮ

Исполняющий обязанности
директора ГБУ СО КК «Ейский
ПНИ»


С.М.Белополюский
«01» ноября 2023г.

Перечень

работ, профессий и должностей, которым дано право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Ейский психоневрологический интернат»

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

№ п/п	Наименование профессии, должности	Число рабочих (календарных) дней дополнительного отпуска за вредные условия труда
1	Врач-терапевт	35
2	Врач-психиатр	35
3	Врач-акушер-гинеколог	35
4	Фельдшер	35
5	Зубной врач	35
6	Старшая медицинская сестра	35
7	Медицинская сестра палатная	35
8	Медицинская сестра процедурная	35
9	Санитарка	35
10	Медицинская сестра по физиотерапии	35
11	Инструктор по лечебной физкультуре	35
12	Медицинский брат по массажу	35

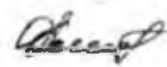
13	Сестра-хозяйка	14
14	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	35
15	Парикмахер	7

Согласно специальной оценке условий труда (СОУТ) №100976 от 02.11.2020г.

№ п/п	Наименование профессии, должности	Сокращен-ный рабочий день
1	Врач-терапевт	7.2
2	Врач-психиатр	7.2
3	Врач-акушер-гинеколог	7.2
4	Фельдшер	7.2
5	Зубной врач	6,6
6	Медицинская сестра палатная	7.2
7	Медицинская сестра процедурная	7.2
8	Санитарка	7.2
9	Медицинская сестра по физиотерапии	7.2
10	Инструктор по лечебной физкультуре	7.2
11	Медицинский брат по массажу	7.2
12	Сестра-хозяйка	7.2
13	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	7.2
14	Парикмахер	7.2

Примечание: в соответствии со статьей 121 Трудового кодекса Российской Федерации в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное время в соответствующих условиях.

Начальник отдела



О.А. Олешко

Юрисконсульт



Е.В. Семёнова

Специалист по охране труда



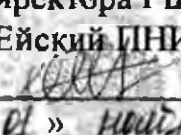
А.А. Романенко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к коллективному договору
ГБУ СО КК «Ейский ПНИ»

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета ГБУ СО КК «Ейский ПНИ»


И.Г. Литвинцева
« 01 » ноября 2023г.

УТВЕРЖДАЮ
Исполняющий обязанности
директора ГБУ СО КК
«Ейский ПНИ»

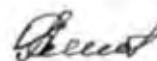

С.М. Белопольский
« 01 » ноября 2023г.

Перечень

должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (Постановление главы администрации Краснодарского края от 09.10.2002 № 1155 «О порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края») в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Ейский психоневрологический интернат»

№ п/п	Наименование профессии, должности	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день (в календарных днях)
1	2	3
1	Директор	14
2	Заместитель директора по общим вопросам	12
3	Заместитель директора по медицинской части	12
4	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	12
5	Заместитель директора по противопожарной профилактике	12
6	Водитель автомобиля	5
7	Программист	3
8	Инженер-энергетик	3
9	Начальник отдела	3
10	Специалист по закупкам	5
11	Делопроизводитель	3
12	Заведующий отделением	7
13	Психолог	7

Начальник отдела



О.А. Олешко

к коллективному договору
ГБУ СО КК «Ейский ПНИ»

УТВЕРЖДАЮ

Исполняющий обязанности директора
ГБУ СО КК «Ейский ПНИ»

С.М. Велопольский
«11» июня 2023г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета ГБУ СО КК «Ейский ПНИ»

И.Г. Литвинцева
«11» июня 2023г.

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда руководителя ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» и председателя
профсоюзного комитета учреждения на 2023-2026 г.г.

№ п/п	Содержание мероприятий	Стоимость работ тыс.руб.	Срок выпол- нения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Количество работников которым улучшаются ус- ловия труда	
					всего	в т.ч. женщин
I.Организационные мероприятия по охране труда и технике безопасности						
1.	Проведение аттестации операторов котельной по эксплуатации теплотергоустановок	Иная, при- носящая до- ход деятель- ность	Ежегодно в ап- реле месяце	Аттестационная ко- миссия	2	1
2.	Проведение специальной оценки условий труда по истечении срока аттестации рабочих мест. оптимизации штатного расписания или прове- дении реконструкции, капитального ремонта зданий и помещений, а также при вводе в экс- плуатацию нового технологического оборудо- вания на рабочих местах	90,0	2023 – 2026 г.г.	Специалист по охране труда, аттестационная комиссия	48	-
3.	Обучение членов совместной комиссии по ох-	50.0	апрель 2024 г.,	Специалист по охране	20	-

4.	Обучение руководящего состава учреждения и ответственных за пожарную безопасность в подразделениях по программе пожарно-технического минимума	19,0	Ежегодно в июле месяце	Заместитель директо- ра по противопожар- ной профилактике, специалист по охране труда	20	-
5.	Обучение электротехнического персонала в Гостехэлектронадзоре правилам безопасности при эксплуатации электроустановок	30,0	Ежегодно в мае - июне	Специалист по охране труда, инженер-энергетик	3	-
II. Технические мероприятия по улучшению охраны труда						
6.	Проверка сопротивления изоляции с испытани- ем контуров заземления электрооборудования	80,0	Ежегодно	Инженер-энергетик, специалист по охране труда	-	-
7.	Приведение искусственного освещения на рабо- чих местах в соответствии с СНиП 23.05-95	100,0	В течение 2023- 2026 г.г.	Инженер-энергетик	44	12
8.	Нанесение на производственное оборудование сигнальные цвета и знаки безопасности в соот- ветствии с требованиями ГОСТ 12.4.026, ГОСТ 12.4.040, ГОСТ 14202	30,0	По мере необ- ходимости.	Инженер-энергетик	-	-
9.	Содержание территории, зданий, служебных помещений, санитарно-бытовых помещений (бытовых, душевых, умывальных, туалетов, по- мещений для гигиены женщин) в соответствии с требованиями СНиП 2.09.04-87	По сметам	ежемесячно	Заведующий хозяйст- вом	16	-
III. Мероприятия по охране здоровья сотрудников						
10.	Проведение периодических медицинских ос- мотров с рабочими и служащими занятыми ра- ботами с вредными и опасными производствен- ными факторами, согласно приказа Минздрава и соцразвития РФ от 12 апреля 2011г. № 302 н	1050,0	ежегодно	Специалист по охране труда, старшая медицинская сестра	255	183
11.	Обеспечение смывающими и обезвреживающи- ми средствами сотрудников в соответствии с установленными нормами	35,0	ежемесячно	Заместитель директо- ра по административ- но-хозяйственной ра- боте, заведующий хо- зяйством	176	-
12.	Обеспечение спецодеждой и индивидуальными средствами защиты в соответствии типовыми	128,0	в течение года по нормам	Заместитель директо- ра по административ-	176	-

				заведующий хозяйством		
13.	Проведение предрейсового медицинского осмотра водителей	Иная, приносящая доход деятельность	ежедневно	Заместитель директора по медицинской части	4	-

Специалист по охране труда



А.А. Романенко

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета ГБУ СО КК «Ейский ПНИ»
И.Г. Дятловский
«02.02.2021»

к коллективному договору
ГБУ СО КК «Ейский ПНИ»
УТВЕРЖДАЮ
Исполняющий обязанности директора
ГБУ СО КК «Ейский ПНИ»



ПЕРЕЧЕНЬ
профессий сотрудников ГБУ СО КК «Ейский ПНИ» занятых на вредных работах и на работах
с вредными и опасными производственными факторами, подлежащих предварительному
и периодическому медицинскому осмотру в соответствии с приказами Министерства здравоохранения
Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н.

п/п	Наименование профессии	Периодичность	Количество лиц, подлежащих медосмотру		
			Всего		
			по штату	факт.	
				всего работ.	в т.ч. женщины
	Директор	1 раз в год	1	1	-
	Экономист	1 раз в год	1	1	1
	Водитель автомобиля	1 раз в год	4	4	-
	Специалист по закупкам	1 раз в год	2	2	2
	Врач; психиатр, терапевт, акушер-гинеколог	1 раз в год	3	4	3
	Дезинфектор	1 раз в год	1	1	1
	Делопроизводитель	1 раз в год	2	2	2
	Специалист гражданской обороны	1 раз в год	0,5	1	-
	Документовед	1 раз в год	3	3	2

Педагог организатор	1 раз в год	5	6	5
Педагог дополнительного образования	1 раз в год	3,5	7	5
Заведующий аптекой	1 раз в год	1	1	1
Заведующий отделением	1 раз в год	1	1	-
Заведующий прачечной	1 раз в год	1	1	1
Заведующий складом	1 раз в год	1	1	1
Заведующий хозяйством	1 раз в год	1	1	1
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	1 раз в год	1	1	-
Заместитель директора по медицинской части	1 раз в год	1	1	1
Заместитель директора по общим вопросам	1 раз в год	1	1	1
Заместитель директора по противопожарной профилактике	1 раз в год	1	1	-
Зубной врач	1 раз в год	1	1	-
Специалист по охране труда	1 раз в год	1	1	-
Инженер по инвентаризации строений и сооружений	1 раз в год	1	1	-
Инженер-энергетик	1 раз в год	1	1	-
Специалист по кадрам	1 раз в год	1	1	1
Инструктор по лечебной физкультуре	1 раз в год	1	1	1
Инструктор по труду	1 раз в год	12	10	8
Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	1 раз в год	4	4	4
Медицинская сестра палатная	1 раз в год	28	28	28
Медицинская сестра по физиотерапии	1 раз в год	1	1	1
Медицинская сестра процедурная	1 раз в год	1	1	1
Медицинский брат по массажу	1 раз в год	1	1	-
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	1 раз в год	2	2	2
Начальник отдела	1 раз в год	1	1	1
Оператор котельной	1 раз в год	2	2	2
Парикмахер	1 раз в год	1	1	1
Плотник	1 раз в год	2	1	-
Подсобный рабочий	1 раз в год	3	3	-
Программист	1 раз в год	1	1	-
Психолог	1 раз в год	1	1	1
Рабочий зеленого хозяйства	1 раз в год	1	1	1
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1 раз в год	3	3	2
Руководитель физического воспитания	1 раз в год	1	1	-
Санитарка	1 раз в год	120	120	84

Сестра-хозяйка	1 раз в год	4	4	4
Слесарь-сантехник	1 раз в год	2	2	-
Специалист по противопожарной профилактике	1 раз в год	4	4	-
Старшая медицинская сестра	1 раз в год	4	4	4
Уборщик служебных помещений	1 раз в год	4	4	4
Уборщик территории	1 раз в год	1	1	1
Фельдшер	1 раз в год	3	3	1
Швея	1 раз в год	2	2	2
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1 раз в год	2	2	-
Юрисконсульт	1 раз в год	2	2	2
Всего:		254	257	183

Начальник отдела

 О.А. Олешко

Специалист по охране труда



А.А. Романенко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 12
к коллективному договору
ГБУ СО КК «Ейский ПНИ»

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета ГБУ СО КК «Ейский
ПНИ»

И.А. Литвинцева
« 01 » _____ 2023г.

УТВЕРЖДАЮ
Исполняющий обязанности ди-
ректора ГБУ СО КК «Ейский
ПНИ»

С.М. Белополюский
« 01 » _____ 2023г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей ГБУ СО КК «Ейский ПНИ», которым выдаются
сmyвающие и обезвреживающие средства в соответствии с Приказом
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 г.
№ 767н

№ п/п	Профессия, должность	Количество работников на рабочем месте	Виды смывающих и обезвре- живающих средств	Норма вы- дачи на ме- сяц
1.	Уборщик служебных поме- щений	4	- мыло туалетное или жидкие моющие средства; - регенерирующий восстанав- ливающий крем для рук; - средства для защиты от бак- териологических вредных факторов	200 г 250 мл 100 мл 100 мл
2.	Санитарка	120	- мыло туалетное или жидкие моющие средства; - регенерирующий восстанав- ливающий крем для рук; - средства для защиты от бак- териологических вредных факторов	200 г 250 мл 100 мл. 100 мл
3.	Уборщик территории	1	мыло туалетное или жидкие моющие средства	200 г 250 мл
4.	Инженер-энергетик, элек- тромонтер по ремонту и об- служиванию электрообору- дования	3	мыло туалетное или жидкие моющие средства	200 г 250 мл
5.	Плотник	2	мыло туалетное или жидкие моющие средства	200 г 250 мл
6.	Рабочий зеленого хозяйства	1	мыло туалетное или жидкие моющие средства	200 г 250 мл
7.	Подсобный рабочий	3	мыло туалетное или жидкие моющие средства	200 г 250 мл
8.	Слесарь-сантехник	2	мыло туалетное или жидкие моющие средства	200 г 250 мл

9.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	4	- защитный крем для рук (гидрофобного действия); - регенерирующий восстанавливающий крем для рук	100 мл. 100 мл
10.	Дезинфектор	1	- мыло туалетное или жидкие моющие средства; - средства для защиты от бактериологических вредных факторов; - регенерирующий восстанавливающий крем для рук	200 г 250 мл 100 мл 200 мл
11.	Медицинская сестра палатная	28	- мыло туалетное или жидкие моющие средства; - регенерирующий восстанавливающий крем для рук; - средства для защиты от бактериологических вредных факторов	200 г 250 мл 100 мл 100 мл
12.	Фельдшер	3	- мыло туалетное или жидкие моющие средства; - регенерирующий восстанавливающий крем для рук; - средства для защиты от бактериологических вредных факторов	200 г 250 мл 100 мл 100 мл
13.	Врач-психиатр	2	- мыло туалетное или жидкие моющие средства; - средства для защиты от бактериологических вредных факторов	200 г 250 мл 100 мл
14.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3	мыло туалетное или жидкие моющие средства	200 г 250 мл
15.	Водитель автомобиля	4	- защитный крем для рук (гидрофильного действия); - очищающая паста для рук; - регенерирующий восстанавливающий крем для рук	100 мл. 200 мл. 100 мл
16.	Инструктор по труду	10	- мыло туалетное или жидкие моющие средства;	300 г

Начальник отдела

 О.А. Олешко

Специалист по охране труда

 А.А. Романенко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 13
к коллективному договору
ГБУ СО КК «Ейский ПНИ»

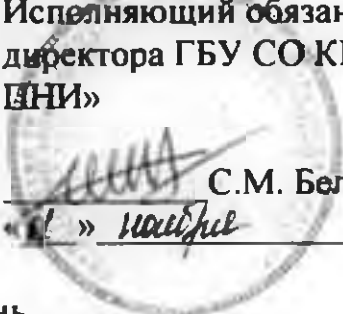
СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета ГБУ СО КК «Ейский
ПНИ»


И.Г. Литвинцева
«01» ноября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Исполняющий обязанности
директора ГБУ СО КК «Ейский
ПНИ»


С.М. Белопольский
«01» ноября 2023 г.

Перечень

работ, профессий и должностей в ГБУ СО КК «Ейский ПНИ», которым за
работу с вредными условиями труда, установлена дополнительная оплата
труда, нормы молока или других равноценных пищевых продуктов,
в соответствии с результатами специальной оценки условий труда

№ п/п	Наименование рабочего места	Класс условий труда	Коли- чество работ- ников (чел.)	Повышен- ный размер оплаты труда (ст. 147 ТК РФ ред. от 04.08.2023)	Выдача молока Приказ Минтруда России от 12.05.2022 N 291н, прил.1, раздел «2. Биологи- ческий фактор» (литры)
1	Инструктор по труду	3.2 21.07.22	12	4%	
2	Санитарка	3.2 21.07.22	120	4%	0.5
3	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	3.2 02.11.20	2	4%	0.5
4	Сестра-хозяйка	3.2 21.07.22	4	4%	0.5
5	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	3.1 21.07.22	4	4%	
6	Парикмахер	3.2 23.09.20	1	4%	
7	Врач-психиатр	3.2 02.11.20	3	4%	0.5
8	Врач-акушер-гинеколог	3.2 21.07.22	1	4%	0.5

9	Зубной врач	3.2 21.12.21	1	4%	0.5
10	Фельдшер	3.2 23.09.20	3	4%	0.5
11	Старшая медицинская сестра	3.2 21.07.22	4	4%	0.5
12	Инструктор по лечебной физкультуре	3.2 23.09.20	1	4%	
13	Медицинский брат по массажу	3.2 21.07.22	1	4%	0.5
14	Медицинская сестра палатная	3.2 23.09.20	28	4%	0.5
15	Медицинская сестра по физиотерапии	3.2 21.07.22	1	4%	0.5
16	Медицинская сестра процедурная	3.2 23.09.20	1	4%	0.5
Итого:			187		

Примечание: норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену.

В соответствии со статьёй 222 Трудового кодекса РФ (Собрание законодательства РФ, 2002, №1 (ч. 1), ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2007, № 41, ст. 4844). Производить компенсационную выплату, эквивалентную стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговли по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации. Компенсационная выплата должна проводиться не реже 1 раза в месяц. Индексация компенсационной выплаты проводится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле по месту расположения работодателя.

Специалист по охране труда



А.А. Романенко

прошито, пронумеровано
скреплено печатью

63/11111111111111111111 лист 1
И.о. директора ГБУ СО КК «Ейский ПНИ»



С.М. Белопольский