

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного стационарного учреждения социального
наименование организации

обслуживания системы социальной защиты населения Республика Мордовия

«Пуркаевский психоневрологический интернат»

(ГБСУСОССЗН РМ «Пуркаевский психоневрологический интернат»)

на 2019-2021 гг.

Утвержден на собрании (конференции)
работников

«14» декабря 2018г.

«Согласовано»
Председатель профкома
ГБСУСОССЗН РМ «Пуркаевский
психоневрологический интернат»

_____ /Н.Н. Назимкина/

«Утверждаю»
Директор ГБСУСОССЗН РМ
«Пуркаевский психоневрологический
интернат»

_____ /Г.В. Кураев/

Раздел 1. Общие положения

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники ГБУ СОССЗН РМ “Пуркаевский психоневрологический интернат” (далее по тексту “работники” в лице их представителя - профсоюзного комитета ГБУ СОССЗН РМ “Пуркаевский психоневрологический интернат” (далее по тексту: Профком) или Председателя первичной организации профсоюза – Назимкиной Нины Николаевны;
- работодатель (представитель нанимателя) в лице руководителя организации – Директора Кураева Геннадия Васильевича, представителя нанимателя далее по тексту “Работодатель”.

1.2 Коллективный договор (далее по тексту КД) разработан на основе ст.37 Конституции РФ, ст.40 Конституции Республики Мордовия и в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту ТК);
- Закона Российской Федерации от 19.04.1991г. №1032-1 “О занятости населения в Российской Федерации”;
- Федеральных законов от 12.01.1996 №10 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, от 30 мая 1996г. №122-3 Республики Мордовия “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”
- законов Республики Мордовия, иных нормативных актов Российской Федерации (далее по тексту РФ) и Республики Мордовия (далее по тексту - РМ).

1.3 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работниками и Работодателем на основе взаимно согласованных интересов сторон, (ст.40 ТК).

1.4 Предметом настоящего КД являются конкретизированные, дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, предоставляемые работникам в соответствии с ТК, отраслевым Соглашением, Соглашением между Федерацией профсоюзов РМ, Союзом работодателей РМ и Правительством РМ на 2019-2021 годы, территориальным соглашением, а также нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в КД (ст.41 ТК).

1.5 Работодатель признает первичную организацию профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и ее выборный орган как единственного полномочного представителя работников ГБУ СОССЗН РМ “Пуркаевский психоневрологический интернат”, ведущего переговоры от их имени, защищающего их интересы при ведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.

1.6 Представители сторон КД предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению КД, о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим вопросам организации (предприятия, учреждения).

1.7 Настоящий КД вступает в силу с 1 января 2019 года и действует по 31 декабря 2021 года.

1.8 Положения настоящего КД распространяются на всех работников ГБУ СОССЗН РМ “Пуркаевский психоневрологический интернат”, и обязательны для выполнения работодателем, профкомом и работниками.

1.9 Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и

контролю за выполнением данного КД, и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием (конференцией) работников организации, учреждения.

1.10 Работодатель знакомит с КД, другими нормативными актами, содержащими нормы трудового права всех работников организации, а также вновь поступающих работников при приеме на работу, а также информирует работников о выполнении КД на собраниях (совещаниях, конференциях и через средства массовой информации).

1.11 Настоящий КД сохраняет свое действие:

- в случае изменения названия организации, расторжения договора с руководителем организации, реорганизации в форме преобразования организации;
- при смене формы собственности в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности;
- при реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения - в течение всего срока реорганизации;
- при ликвидации организации - в течение всего срока проведения ликвидации.

В перечисленных выше случаях любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового или продлении действующего КД на срок не более 3-х лет.

Раздел 2. Трудовые (служебные) отношения и обеспечение занятости

2.1 Трудовые отношения в ГБСУ СОССЗН РМ “Пуркаевский психоневрологический интернат” регулируются: трудовым законодательством и иными нормативными актами трудового права, регулирующими трудовую деятельность в ГБСУ СОССЗН РМ “Пуркаевский психоневрологический интернат”.

2.2 Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными законодательством Российской Федерации, республики Мордовия, соглашениями по социально-экономическим вопросам и коллективным договором.

2.3 Проекты нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников разрабатываются с учетом мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного профсоюзного органа.

2.4 Режим рабочего времени работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа (ст. 100 ТК), а также графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за 1 месяц до их введения.

2.5 Для работников обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92, 333, 350 ТК, “Список производств, цехов, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день”, Пост. Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974г. №298/П-22. В организации устанавливается сокращенная рабочая неделя для: женщин, работающих в сельской местности не более 36 часов. (Приложение № 1)

по категориям работников, согласно постановления Правительства по разделам

2.6 Привлечение к сверхурочной работе производится работодателем с письменного согласия работника за исключением случаев, указанных в ст. 99 ТК и не должна превышать 120 часов в год, а для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, а также учесть мнение выборного профсоюзного органа.

2.7 Выходные дни предоставляются согласно производственного календаря. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только по письменному приказу руководителя с разрешения Профкома. Работа в выходные дни оплачивается в 2-х кратном размере или компенсируется отгулом.

2.8 Ненормированный рабочий день устанавливается для работников в

соответствии с трудовым распорядком, трудовым договором.

2.9 В целях обеспечения занятости сторон осуществляют контроль за состоянием рынка труда и осуществляют согласованные мероприятия по обеспечению занятости работников. При этом работодатели (представители нанимателя):

- предоставляют гарантии и компенсации высвобождаемым работникам в соответствии с действующим законодательством;

- не менее, чем за 3 месяца до проведения организационных мероприятий (реорганизация, сокращение штатов, ликвидация и т.д.) представляют органам службы занятости и выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, их числе и категориях, которых могут коснуться, а также сроке, в течение которого их намечено осуществить.

- при сокращении численности или штата работников обеспечить преимущественное право оставления на работе при равных показателях эффективности и результативности деятельности и квалификации, помимо категорий указанных в ст. 179 ТК:

 - а) одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 14 летнего возраста

 - б) лицам пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии)

 - в) проработавшим в организации 30 лет

 - г) работникам, моложе 50 лет и т.д.

2.10 Увольнение работников, членов профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 и 5 ст. 81 производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

2.11 Право на отдых реализуется представлением работнику свободного от исполнения трудовых и служебных обязанностей времени (свободного времени) вне пределов установленном служебным или внутренним распорядком нормальной продолжительности рабочего времени. При этом продолжительность основного оплачиваемого отпуска устанавливается:

- работникам по трудовому договору - 28 календарных дней.

2.11.1 При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным отпуском. Для работников общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска не ограничивается.

2.11.2 Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства по достижению ими возраста 18 лет предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

- донорам - 2 дня, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течении года после сдачи крови;

- всем работникам для прохождения медицинских обследований - 1 день в месяц;

- женщинам, имеющих детей в возрасте до 14 лет - 1 день в месяц.

Уменьшение рабочего времени менее чем до четырех часов в день или 20-ти часов в неделю не допускается.

2.11.3 Дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день, а также в связи с вредными и (или) опасными условиями службы (труда) устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации сверх вышеуказанных нормативов и не могут быть менее семи календарных дней (отдельным категориям работников устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска, на усмотрение администрации и предоставляются в календарных днях в соответствии с Постановлением Правительства, перечень работников, их должности, профессии указаны в Приложении № 2 к КД).

2.11.4 Отпуска по беременности и родам предоставляются работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.11.5 Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительного отпусков

работникам ГБСУ СОССЗН РМ “Пуркаевский психоневрологический интернат” по заявлению работника предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы:

- в связи с вступлением в брак (в т.ч. близких родственников - брат, сестра, сын, дочь) – 3 календарных дня;
- в случае рождения ребенка 3 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников 2 календарных дня;
- одиноким матерям (отцам) 1 сентября для сопровождения ребенка в школу 1 календарный день.

2.11.6 Графики отпусков работников утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа (профкома) не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

2.11.7 По заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может соединяться с дополнительными отпусками или предоставляться по частям, при этом продолжительность одной части отпуска не может быть менее 14 календарных дней. По согласованию с работодателем (представителем нанимателя) работнику может предоставляться часть отпуска иной продолжительности.

2.11.8 Выплата денежного содержания за период оплачиваемых отпусков должна производиться не позднее 3 дней до начала указанного отпуска.

2.11.9. Работник по производственной необходимости может быть отозван с отпуска с письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. (Ст. 125 ТК РФ).

2.11.10 По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам работнику по его письменному заявлению решением работодателя (представителя нанимателя) может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы (денежного содержания) продолжительностью:

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих погибших или умерших вследствие ранения контузии или увечья полученных при исполнении обязанности военной службы, либо заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

Раздел 3. Оплата труда

В ГБСУ СОССЗН РМ “Пуркаевский психоневрологический интернат устанавливается тарификационная система оплаты труда. Заработная плата работников, работающих по трудовому договору, выплачивается на основе принятой тарифной системы оплаты труда в зависимости от характера работы, при этом базовая часть заработной платы должна быть не ниже 60% от общего ее размера. Выплата заработной платы осуществляется на основе Положения об оплате труда (Приложение № 3). На основе Положения об оплате труда работникам предусмотрены установление базового оклада на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) в размерах, установленных Указом Главы Республики Мордовия и в процентном отношении к нему повышающих коэффициентов.

3.1 Оплата труда по медицинскому персоналу (врачи, средний и младший медицинский персонал):

- базовый должностной оклад;
- доплата по занимаемой должности;
- должностной оклад в соответствии с объемом работы;

- компенсационная выплата за вредные условия труда (от базового оклада);
- надбавка за почетное звание (от должностного оклада) Постановление Правительства РМ от 21 декабря 2015 года N 707 «О внесении изменений в примерное Положение об оплате труда работников государственных учреждений Республики Мордовия, занятых в сфере предоставления социальных услуг»;

- надбавку за квалификационную категорию (от должностного оклада) Постановление Правительства РМ от 21 декабря 2015 года N 707 «О внесении изменений в примерное Положение об оплате труда работников государственных учреждений Республики Мордовия, занятых в сфере предоставления социальных услуг»

3.2 Повышающий коэффициент к базовому окладу в зависимости от квалификационной группы должностей работников, занятых в сфере социальных услуг:

- специалистов второго уровня 0,10 – 0,30

- специалистов третьего уровня 0,10 – 0,30

3.3 Повышающий коэффициент к базовому окладу за стаж непрерывной работы составляет:

от 1 года до 3 лет – 0,10

от 3 лет до 5 лет – 0,20

свыше 5 лет – 0,30

3.4 Выплаты компенсационного характера:

- за вредность - согласно перечня должностей работников, которым может быть установлена выплата за вредность по результатам специальной оценки условий труда, проведенной в 2018 году и в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. (Приложение № 4 к КД, основание ст. 147 ТК);

- за работу в ночное время 20% за каждый час работы с 22.00 до 6.00 следующего дня;

- за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - согласно служебной записки руководителя подразделения с указанием размера доплаты и срока, на который она устанавливается;

- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152, 153 ТК и Положения об оплате труда ГБУ СОССЗН РМ “Пуркаевский психоневрологический интернат”.

Компенсационные выплаты определяются трудовым договором с работником. Компенсационные выплаты устанавливаются в абсолютной величине или в процентах от базового (должностного) оклада. Доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы производятся от базового оклада или в суммовом выражении временно отсутствующего работника.

3.5. «В целях поощрения работников ГБУ СОССЗН РМ “Пуркаевский психоневрологический интернат” за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц - согласно Положения о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера плановых показателей для расчета ежемесячной премии (Приложение № 5);

- премиальные выплаты по итогам работы за квартал – согласно Положения о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера и плановых показателей для расчета ежеквартальной премии (Приложение № 5);

- выплаты из фонда стимулирования за стаж непрерывной работы заместителю директора, главному бухгалтеру;

Стаж непрерывной работы, выслуга лет	Размер выплаты, в % от базового оклада
от 1 года до 3 лет	10
от 3 лет до 5 лет	20
свыше 5 лет	30

3.6 Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление учреждением, сохранность его имущества;
- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепление мотивации высокопроизводительного труда;
- производить работникам соответствующие доплаты к оплате труда в случае выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных в соответствии со статьей 149 ТК РФ
- установить форму расчетного листка с учетом мнения профкома;
- заработную плату выплачивать непосредственно работнику, за исключением случаев предусмотренных федеральным законом или трудовым договором;
- в трудовом договоре указать все составляющие части заработной платы, включая единовременные выплаты;
- совместно с профкомом в правилах внутреннего трудового распорядка определить место и время выплаты заработной платы.

3.7 Заработную плату (денежное вознаграждение) выплачивать не реже 2-х раз в месяц в сроки:

- за первую половину месяца - $\frac{28\text{-го}}{\text{числа}}$
- за вторую половину месяца - $\frac{13\text{-го}}{\text{числа}}$ (Приложение № 6)

3.8 Размер аванса устанавливать из расчета 40% от месячного фонда оплаты труда с учетом фактически отработанного времени. Внеплановый аванс может быть выдан работникам по их личным заявлениям, подписанным работодателем по согласованию с профкомом, в счет заработной платы с указанием размера аванса.

3.9 Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере среднего заработка за время простоя. Время простоя по причинам независящим от работодателя, оплачивается не менее 2/3 базового оклада, должностного оклада, рассчитанного пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

Раздел 4. Охрана труда и здоровья

4.1 Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников ГБУ СОССЗН РМ "Пуркаевский психоневрологический интернат" в качестве одного из приоритетных направлений.

4.2 Работодатель (представитель нанимателя):

- обеспечивает безопасную эксплуатацию зданий и сооружений, оборудования и технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья и материалов;
- организывает специальную оценку условий труда, с целью выявления воздействия вредных факторов на здоровье работников и принятия мер к ослаблению их воздействия путем введения дополнительного питания, обеспечения спецодеждой, спецсредствами, индивидуальными средствами защиты, моющими, смазывающими и обезвреживающими средствами, а также установления льгот по перечню должностей и профессий по согласованию с профкомом. (Приложения № 7, 8 к КД);
- оплачивает прохождение обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров работниками согласно установленного перечня;

- не реже 1 раза в год проводят анализ производственного травматизма и вырабатывает совместно с профкомом меры по его снижению (недопущению);
 - обеспечивает государственных гражданских (муниципальных) служащих и работников производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами;
 - обеспечивает работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюза или трудового коллектива, предоставлением ему необходимого времени в течение рабочего дня;
 - организовывает обучение для вновь избранных Уполномоченных с сохранением среднего заработка;
 - обеспечивает Уполномоченного за счет предприятия нормативами и справочными материалами по охране труда (Постановление Минтруда РФ №30 от 08.04.1994г.)
- 4.3 Постановления комитета территориальной организации профсоюза по вопросам охраны труда и здоровья государственных гражданских (муниципальных) служащих и работников организации обязательны для рассмотрения и принятия мер работодателем.
- 4.4 Работодатели (представители нанимателя) при количестве работающих в организации более 50 человек вводят должность специалиста по охране труда, а при меньшем количестве работающих назначают ответственных, прошедших специальное обучение по охране труда, создают комитеты (комиссии) по охране труда с направлением в них своих представителей в соответствии со ст.218 ТК РФ.
- 4.5 Работодатель не реже чем 1 раз в квартал контролирует ведение ответственными лицами журналы инструктажа (вводного инструктажа, инструктажа на рабочем месте, периодического, повторного, внепланового инструктажа).

Раздел. 5 Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

5.2. В пределах фонда оплаты труда работникам установлена материальная помощь (материальная поддержка) на основании Положения о дополнительных выплатах работникам учреждения (приложение № 9)

5.3. Кроме вышеперечисленных компенсаций, дополнительно выделяются денежные средства из профсоюза:

- в связи со смертью самого работника или близких родственников (матери, отца, мужа, жены, сына, дочери) – 5000 рублей;
- в связи с длительным лечением (хирургическое вмешательство) члена профсоюза – 3000 рублей;
- в связи с юбилейными датами (выход на пенсию):
- 55 лет (женщинам) – 2000 рублей;
- 60 лет (мужчинам) – 2000 рублей;

- на приобретение новогодних подарков, компенсируется в денежном выражении.

5.4 Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

5.5 Работодатель обязуется:

5.5.1 Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, а также дополнительное страхование на основе заключенных договоров со страховыми компаниями.

5.5.2 Своевременно перечислять в страховые фонды средства в размерах, определяемым законодательством.

5.5.3 В соответствии с Законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования своевременно представлять достоверные сведения в пенсионный фонд о стаже и заработной плате работающих.

Раздел 6. Обязательства профсоюзного комитета

Профком обязуется:

6.1 Способствовать соблюдению работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

6.2 Представительствовать от имени работников - членов профсоюза (при наделении его полномочиями - от имени всех работников организации) при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации (ст.29 ТК)

6.3 Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем оплаты труда (ст.41 ТК).

6.4 Принимать участие в распределении вводимого в эксплуатацию (или получаемого) жилья в организации.

6.5 Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам КД, соглашениям, принятым локальным нормативным актам без необходимого согласования с профкомом (ст. 372 ТК)

6.6 Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий КД (ст.41 ТК).

6.7 Представлять интересы членов профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе работодателя.

6.8 Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

6.9 Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

6.10 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства об охране труда в организации и окружающей природной среды, добиваться устранения выявленных нарушений.

6.11 Добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в стоимости работ и услуг продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

6.12 Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников организации.

- 6.13 Организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.
- 6.14 Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении КД.
- 6.15 Требовать через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение КД.
- 6.16 Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников - членов профсоюза, гарантированных законодательством о труде, настоящим договором, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.
- 6.17 Представлять и защищать интересы работников, не являющихся членами профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации средства в размере ежемесячных членских профсоюзных взносов, перед работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров.
- 6.18 Представлять интересы пострадавших работников - членов профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.
- 6.19 Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации.
- 6.20 Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.
- 6.21 Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в организации по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.
- 6.22 Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.
- 6.23 При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, требовать от работодателя выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы (п.п.3 и 4 ст.20 ФЗ о профсоюзах).
- 6.24 Создать при профкоме комиссию по работе среди молодежи.
- 6.25 Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.
- 6.26 Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза.
- 6.27 Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательных льгот и дополнительных гарантий (ст. ст. 173-177 ТК)
- 6.28 Контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст. 69 ТК.
- 6.29 Контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст.с.122 и 124 ТК.
- 6.30 Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст.269 ТК).
- 6.31 Добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежития, жилья и т.п.
- 6.32 Информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.
- 6.33 Поощрять молодежный профсоюзный актив организации, ведущий эффективную производственную и общественную работу.
- 6.34 Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование.

- 6.35 Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования.
- 6.36 Активно работать в комиссии по социальному страхованию. Осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.
- 6.37 Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.
- 6.38 Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в соответствии с утвержденной сметой.
- 6.39 Представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы членов профсоюза (пункт 2.1 Устава Профсоюза)
- 6.40 Представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы работников организации не являющихся членами профсоюза, в случаях возникновения трудовых споров, при условии уплаты ими Профкомом денежных средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов (ст.377 ТК, п.1ст.11 и ст. 14 ФЗ о профсоюзах)
- 6.41 Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях
- 6.42 Не организовывать массовые акции протеста, в т.ч. и забастовки, по вопросам, включенным в КД, при условии их выполнения работодателем

Раздел 7. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

- 7.1 Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”, ТК и другими законодательными актами.
- 7.2 Работодатель признает, что профком является полномочным представителем работников по вопросам:
- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст. 11 ФЗ о профсоюзах)
 - содействия их занятости (ст.370 ТК)
 - ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением
 - соблюдения законодательства о труде
 - урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров
- 7.3 Работодатель, должностные лица администрации оказывают содействие профорганизации, профкому в их деятельности (ст.32, 377 ТК)
- 7.4 Работодатель включает представителей профкома в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 ст. 16 ФЗ о профсоюзах (ст.52 ТК)
- 7.5 В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа - профкома работодатель обязуется:
- 7.5.1 Не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ч. 3-5 ст.370 ТК, п.5 ст. 11 ФЗ о профсоюзах);
- 7.5.2 Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также другие сведения по согласованному перечню (ч.7,8 ст.370 ТК, ст. 17 ФЗ о профсоюзах);
- 7.5.3 Обеспечивать участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений

работников администрацией организации;

7.5.4 Безвозмездно предоставлять профкому помещение как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.5.5 Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем;

7.5.6 Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированным программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профкома, при этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляется работодателем;

7.5.7 Обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профкома, не ограничивать пользование внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст.377 ТК,ст.28* ФЗ о профсоюзах)

7.5.8 Распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных и наемных работников профкома организации (ст. 375 ТК)

7.5.9 Предоставлять возможность участия с правом решающего голоса председателю профкома в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8 ТК)

7.5.10 На основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации (ст.377 ТК)

7.5.11 На основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, одновременно с выплатой заработной платы в организации

7.5.12 Сохранять средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, за освобожденными от производственной работы профсоюзными работниками после окончания ими выборных полномочий при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в организации (ст.375)

7.6 Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Раздел 8. Контроль за выполнением коллективного договора

8.1 Контроль за выполнением КД осуществляется сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением КД, соответствующими органами по труду.

8.2 Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия КД в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

8.3 Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения КД и рассмотрением на совместных заседаниях итогов его выполнения ежеквартально с информацией представителей работодателя и профкома об итогах проверок и принятых мерах.

8.4 Итоги выполнения КД за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании (конференции) работников. С докладами об итогах выполнения КД выступают

представители сторон, подписавшие КД.

8.5 Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются работодателем.

Представитель Работодателя:

Директор ГБУСОССЗН РМ
«Пуркаевский психоневрологический
интернат»

_____/Г.В. Кураев/
(подпись)

Представитель работников:

Председатель профсоюзного
комитета ГБУСОССЗН РМ
«Пуркаевский психоневрологический
интернат»

_____/ Н.Н. Назимкина/
(подпись)

МП

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
ГБСУ СОССЗН РМ «Пуркаевский
психоневрологический интернат»
_____ Назимкина Н.Н.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБСУ СОССЗН РМ
«Пуркаевский психоневрологический
интернат»
_____ Кураев Г.В.

ПРАВИЛА внутреннего распорядка

Статья 91 ТК РФ устанавливает, что нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю. Согласно этой статьи в ГБСУСОССЗН РМ «Пуркаевский психоневрологический интернат» устанавливается продолжительность рабочего дня с 8-30 до 17-30 с часовым перерывом на обед с 13-00 до 14-00, что составляет 8 часовой рабочий день.

В предпраздничные дни устанавливается сокращенный рабочий день с 8 -30 до 16-30 с перерывом на обед.

В соответствии со статьей 92 ТК РФ для женщин, работающих в сельской местности, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Согласно этой статьи в ГБСУСОССЗН РМ «Пуркаевский психоневрологический интернат» для женщин устанавливается продолжительность рабочего дня с 8-30 до 16-42 с часовым перерывом на обед с 13-00 до 14-00, что составляет 7,2 часового рабочего дня.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
ГБСУ СОССЗН РМ «Пуркаевский
психоневрологический интернат»

_____ Назимкина Н.Н.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБСУ СОССЗН РМ
«Пуркаевский психоневрологический
интернат»

_____ Кураев Г.В.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ
ГБСУСОССЗН РМ «Пуркаевский психоневрологический интернат»,
связанных с опасными для здоровья и вредными условиями труда**

№ п/п	Должность	Кол-во календарных дней основного отпуска	Кол-во календарных дней дополнительного отпуска
1	Врач- психиатр	28	35
2	Зубной врач	28	35
3	Старшая медсестра	28	35
4	Медсестра	28	35
5	Диетсестра	28	35
6	Дезинфектор	28	14
7	Санитарка	28	35
8	Сестра-хозяйка	28	35
9	Санитар сопроводитель	28	35
10	Зав. отделением милосердия	28	35
11	Медсестра по массажу	28	35
12	Инструктор ЛФК	28	35
13	Повар	28	7
14	Официант	28	14
15	Мойщик посуды	28	14
16	Инструктор по труду	28	35
17	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	28	7

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ

на предоставление ежегодного дополнительного отпуска по коллективному договору

1	Директор	28	6
2	Заместитель директора	28	5
3	Главный бухгалтер	28	5
4	Бухгалтер	28	5
5	Экономист	28	5
6	Зав. складом	28	5
7	Инженер по ОТ	28	5
8	Культурорганизатор	28	5
9	Инспектор по кадрам	28	5
10	Водитель	28	5
11	Шеф-повар	28	5
12	Подсобный рабочий	28	5
13	Уборщик служебных помещений	28	5
14	Тракторист	28	5
15	Электромонтер по ремонту и обслуживанию	28	5

	электрооборудования		
16	Сантехник	28	5

Приказ № Л-120 от 30 июня 2016 года Министерства социальной защиты, труда и занятости населения Республики Мордовия «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного отпуска директору государственного учреждения, подведомственного Министерству социальной защиты, труда и занятости населения Республики Мордовия, имеющих ненормированный рабочий день».

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
ГБСУ СОССЗН РМ «Пуркаевский
психоневрологический интернат»

_____ Назимкина Н.Н.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБСУ СОССЗН РМ
«Пуркаевский психоневрологический
интернат»

_____ Кураев Г.В.

**ПОЛОЖЕНИЕ
по оплате труда работников**

1. Базовые оклады работникам государственных учреждений установлены Указом Главы Республики Мордовия от 28 октября 2008 года № 202 – УГ «Об установлении размеров базовых окладов работниками государственных учреждений РМ».
2. Перечень документов, регламентирующих организацию оплаты труда работников государственных учреждений Республика Мордовия, занятых в сфере предоставления социальных услуг:
 - Закон Республики Мордовия от 27.10.2008 г. № 95 – 3 «Об основах организации оплаты труда работников государственных учреждений РМ»;
 - Постановление Правительства Республики Мордовия от 29 октября 2008 г. № 485 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Республики Мордовия занятых в сфере предоставления социальных услуг»;
 - Приказ Министерства социальной защиты населения Республики Мордовия от 30 октября 2008 г. № 175 «Об утверждении Положения о выплатах компенсационного и стимулирующего характера руководителям государственных учреждений, подведомственных Министерству социальной защиты населения Республики Мордовия» (с изменениями и дополнениями);
 - Приказ Министерства социальной защиты населения Республики Мордовия от 30 октября 2008 г. № 176 (с изменениями от 7 апреля 2009 г. № 101) «Об утверждении Положения об установлении соотношения должностных окладов руководителей к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возлагаемых ими государственных учреждений Министерства социальной защиты населения Республики Мордовия»;
 - Приказ Министерства социальной защиты населения Республики Мордовия от 30 октября 2008 г. № 176 «Об утверждении порядка исчисления стажа непрерывной работы работников, государственных учреждений социальной защиты населения Республики Мордовия»;
 - Приказ Министерства социальной защиты населения Республики Мордовия от 6 ноября 2008 г. № 181 «О порядке проведения аттестации руководителей государственных учреждений»;
 - Указ Главы Республики Мордовия от 28 октября 2008 г. № 202 – УГ «Об установлении размеров базовых окладов работников государственных учреждений РМ»;
 - Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республика Мордовия, утвержденное Постановлением Правительства Республики Мордовия от 29 октября 2008 г. № 488;
 - Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений образования

Республика Мордовия, утвержденное Постановлением Республики Мордовия.

- Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Республики Мордовия по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих, утвержденное Постановлением правительства Республики Мордовия от 29 октября 2008 года № 482;

- Указ Главы Республики Мордовия от 19 августа 2015г. № 295-УГ «О внесении изменений в Указ Главы Республики Мордовия от 28 октября 2008г. № 202-УГ «Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников государственных учреждений РМ»;

- Распоряжение Правительства Республики Мордовия от 10 января 2017г. № 4-Р (с изменениями от 15.03.2017г. № 169-Р, от 22.05.2017г. № 305-Р);

- Постановление Правительства РМ от 10.10.2017г. № 549 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения РМ»

3. Оплата труда работников учреждения складывается из базового оклада, повышающего коэффициента по занимаемой должности, персонального повышающего коэффициента, повышающего коэффициента за почетное звание, повышающего коэффициента за работу в сельской местности, повышающего коэффициента за стаж непрерывной работы и выплаты за вредные условия труда, установленные Постановлением Правительства Республики Мордовия от 29 октября 2008 г. № 485 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Республики Мордовия занятых в сфере предоставления социальных услуг».

4. Условия оплаты труда медицинских работников учреждения устанавливаются в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республика Мордовия, утвержденных Постановлением Правительства Республики Мордовия от 29 октября 2008 г. № 488, с учетом особенностей, утвержденным настоящим Положением.

Оплата труда по медицинскому персоналу (врачи, средний и младший медицинский персонал):

- базовый должностной оклад;

- доплата по занимаемой должности;

- должностной оклад в соответствии с объемом работы;

- компенсационная выплата за вредные условия труда (от базового оклада);

- надбавка за почетное звание (от должностного оклада) Постановление Правительства РМ от 21 декабря 2015 года N 707 «О внесении изменений в примерное Положение об оплате труда работников государственных учреждений Республики Мордовия, занятых в сфере предоставления социальных услуг»;

- надбавку за квалификационную категорию (от должностного оклада) Постановление Правительства РМ от 21 декабря 2015 года N 707 «О внесении изменений в примерное Положение об оплате труда работников государственных учреждений Республики Мордовия, занятых в сфере предоставления социальных услуг»

5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях сферы здравоохранения и предоставления социальных услуг, в следующих размерах:

Стаж непрерывной работы, выслуга лет	Размер выплаты, в % от должностного оклада
от 1 года до 3 лет	10
от 3 лет до 5 лет	20
свыше 5 лет	30

Заведующий отделением милосердия:

- Повышающий коэффициент по занимаемой должности (от базового оклада)
- Повышающий коэффициент за работу в сельской местности (от базового оклада)
- Персональный повышающий коэффициент до 3,0 (от базового оклада)
- Компенсационная выплата за вредные условия труда (от базового оклада)
- Надбавка за почетное звание (от должностного оклада)
- Надбавка за квалификационную категорию (от должностного оклада)

6. Оплата труда работникам, занимающим общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих:

- Повышающий коэффициент по занимаемой должности (от базового оклада)
- Персональный повышающий коэффициент (от базового оклада)
- Повышающий коэффициент за почетные звания (от базового оклада)
- Повышающий коэффициент по учреждению (сельская местность) (от базового оклада).

6.2 Кроме вышеперечисленных выплат, Положением об оплате труда работников предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

- Доплата за совмещение профессий (должностей);
- Доплата при расширении зон обслуживания
- Доплата при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- Повышенная оплата сверхурочной работы.
- За работу в ночное время 20 % от должностного оклада за каждый час работы с 22.00 до 6.00 следующего дня ст.154 ТК РФ;

Компенсационные выплаты определяются трудовым договором с работником. Компенсационные выплаты устанавливаются в абсолютной величине или в процентах от базового (должностного) оклада. Доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы производятся от базового оклада или в суммовом выражении временно отсутствующего работника.

СОГЛАСОВАНО
 Председатель профкома
 ГБУ СОССЗН РМ «Пуркаевский
 психоневрологический интернат»
 _____ Назимкина Н.Н.

УТВЕРЖДАЮ
 Директор ГБУ СОССЗН РМ
 «Пуркаевский психоневрологический
 интернат»
 _____ Кураев Г.В.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ

работников ГБУ СОССЗН РМ «Пуркаевский психоневрологический интернат», которым установлена выплата за вредность по результатам специальной оценки условий труда, проведенной в 2018 году.

Наименование учреждений, в которых устанавливается выплата за вредность	Перечень должностей работников, которым может быть установлена выплата за вредность	Размеры выплаты за вредность
Психоневрологические интернаты, отделения милосердия	- зав. отделением милосердия, - средний медицинский персонал, - младший медицинский персонал	0,30
Психоневрологические интернаты, отделения самообслуживания	- руководитель учреждения, - заместители руководителя, - главный бухгалтер, - работники, занятые в сфере предоставления социальных услуг, - медицинские работники, - работники культуры	0,25

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ

ГБУ СОССЗН РМ «Пуркаевский психоневрологический интернат», имеющих право на досрочное назначение пенсии

№ п/п	Должность	При стаже не менее	Возраст назначения пенсии
1	Врач- психиатр	10,5	50
2	Зубной врач	10,5	50
3	Старшая медсестра	10,5	50
4	Медсестра	10,5	50
5	Медсестра диетическая	10,5	50
6	Санитарка	10,5	50
7	Сестра-хозяйка	10,5	50
8	Санитар сопроводитель	12,0	55
9	Зав. отделением милосердия	10,5	50
10	Медсестра по массажу	10,5	50
11	Инструктор по ЛФК	10,5	50

СОГЛАСОВАНО
 Председатель профкома
 ГБСУ СОССЗН РМ «Пуркаевский
 психоневрологический интернат»
 _____ Назимкина Н.Н.

УТВЕРЖДАЮ
 Директор ГБСУ СОССЗН РМ
 «Пуркаевский психоневрологический
 интернат»
 _____ Кураев Г.В.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера

1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются Постановлением Правительства Республики Мордовия от 29 октября 2008 г. № 485 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений республики Мордовия занятых в сфере предоставления социальных услуг», Постановлением Правительства Республики Мордовия № 549 от 10.10.2017г. «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения РМ», а так же утвержденным приказом директора положениями о выплатах стимулирующего характера.

1.1 Плановый размер премии по итогам работы за месяц устанавливается в процентах и составляет:

- заместителю директора – 100% от базового оклада;
- главному бухгалтеру – 100 % от базового оклада;
- врачам и зав. отделением с высшим образованием – 10% от должностного оклада;
- зав. отделением со средним специальным образованием – 100% от базового оклада;
- среднему медицинскому персоналу – 10 % от должностного оклада;
- младшему медицинскому персоналу – 35 % от должностного оклада;
- специалистам и служащим – 100% от базового оклада;
- водителям, трактористу – 100% от базового оклада;
- электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования, поварам – 100% от базового оклада;
- персоналу столовой, машинисту по стирке и ремонту спецодежды, подсобному рабочему, дезинфектору, парикмахеру – 100% от базового оклада.

1.2 Премияльные выплаты по итогам работы за квартал в размере 1 базового оклада в квартал согласно Положения о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера и плановых показателей для расчета ежеквартальной премии;

1.3 Выплаты из фонда стимулирования за стаж непрерывной работы заместителю директора, главному бухгалтеру:

Стаж непрерывной работы, выслуга лет	Размер выплаты, в % от базового оклада
от 1 года до 3 лет	10
от 3 лет до 5 лет	20
свыше 5 лет	30

2. Премирование работников интерната производить в течение года за интенсивность и высокие результаты работы, а также учитывая личный вклад в осуществление основных задач и функций, определенных уставом.

3. Премирование работников интерната производить по итогам года при наличии экономии фонда оплаты труда.

4. Приказ о премировании согласовывается с профсоюзным комитетом интерната.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
ГБСУ СОССЗН РМ «Пуркаевский
психоневрологический интернат»
_____ Назимкина Н.Н.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБСУ СОССЗН РМ
«Пуркаевский психоневрологический
интернат»
_____ Кураев Г.В.

ВЫПИСКА
из коллективного договора по ГБСУ СОССЗН РМ «Пуркаевский
психоневрологический интернат»

В соответствии с частью 6 статьи 136 трудового кодекса РФ заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором.

Сроки выплаты заработной платы:

За первую половину месяца – аванс - 28-го;

За вторую половину месяца – под расчет – 13-го.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
ГБСУ СОССЗН РМ «Пуркаевский
психоневрологический интернат»
_____ Назимкина Н.Н.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБСУ СОССЗН РМ
«Пуркаевский психоневрологический
интернат»
_____ Кураев Г.В.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и профсоюзный комитет ГБСУСОССЗН РМ «Пуркаевский психоневрологический интернат» заключили настоящее соглашение в том, что ежегодно руководство учреждения обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда:

2. Приобретать спецодежду для работников ГБСУСОССЗН РМ «Пуркаевский психоневрологический интернат» (электриков, сварщиков, трактористов, сантехников, водителей, кладовщиков, кухонных работников, медицинских работников).
2. Обеспечить мастерские, лаборатории, жилые корпуса, транспортные средства, средствами пожаротушения (огнетушителями).
3. Обеспечить транспортные средства, лаборатории, мастерские - медицинскими аптечками первой помощи.
4. Проводить проверку электрооборудования на сопротивление, заземление, изоляцию.
5. Проводить проверку оборудования в мастерских, лабораториях, в столовой.
6. Приобретать для обслуживающего персонала в жилых корпусах, столовой, банно-прачечном отделении моющие и дезинфицирующие средства.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
ГБСУ СОССЗН РМ «Пуркаевский
психоневрологический интернат»
_____ Назимкина Н.Н.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБСУ СОССЗН РМ
«Пуркаевский психоневрологический
интернат»
_____ Кураев Г.В.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами.

1. Медицинские работники – медицинские халаты, медицинские костюмы, медицинские перчатки.
2. Младший медицинский персонал – спец. халаты, спец. костюмы, резиновые перчатки.
3. Уборщик служебных помещений – спец. халаты, резиновые перчатки.
4. Работники кухни – спец. халаты, спец. костюмы, резиновые перчатки.
5. Работники банно-прачечного отдела – спец. халаты, резиновые галоши, резиновые перчатки.
6. Заведующий складом – рабочие халаты.
7. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования – рабочие халаты, рукавицы, диэлектрические боты, диэлектрические перчатки.
8. Сантехник – рабочие халаты, рукавицы, сапоги резиновые.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
ГБСУ СОССЗН РМ «Пуркаевский
психоневрологический интернат»

_____ Назимкина Н.Н.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБСУ СОССЗН РМ
«Пуркаевский психоневрологический
интернат»

_____ Кураев Г.В.

ПОЛОЖЕНИЕ

о дополнительных выплатах работникам Государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения Республика Мордовия «Пуркаевский психоневрологический интернат»

1 Настоящее Положение о дополнительных выплатах работникам применяется при установлении и осуществлении выплат (материальная помощь, материальная поддержка) работникам ГБСУСОССЗН РМ «Пуркаевский психоневрологический интернат».

2. Материальная помощь может быть оказана в размере до двух базовых окладов на основании письменного заявления работника.

3. Материальная помощь выплачивается, как правило, при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

4. В случае разделения ежегодного основного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь выплачивается один раз при предоставлении любой из частей указанного отпуска.

5. По заявлению работника материальная помощь может быть выплачена в течение календарного года независимо от ухода работника в отпуск.

6. В пределах фонда оплаты труда работнику может быть установлена материальная поддержка. Материальная поддержка работнику может устанавливаться к юбилею (50, 55, 60 лет), выходу на пенсию работника, при награждении государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами, присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Мордовия в размере до одного базового оклада.

7. Работникам, находящимся в сложной жизненной (материальной) ситуации, может быть оказана материальная поддержка в размере до одного базового оклада в случаях:

- вступления в брак;
- рождения ребенка;
- смерти члена семьи работника, а также других членов семьи совместно проживающих с работником (в случае смерти самого работника материальная поддержка выдается одному из членов его семьи);
- болезни работника или его близких (родителей, детей, мужа, жены);
- стихийного бедствия, пожара, сложных медицинских операций и других уважительных причин.

Решение о назначении работникам дополнительных выплат и их размерах принимает руководитель учреждения и оформляется приказом. Материальная помощь руководителю учреждения оказывается по приказу руководителя исполнительного органа государственной власти Республики Мордовия, в ведении которого находится учреждение.

