

Генеральный секретарь - эксперт отдела бронетанкового
материала, родом армянской армии, воевавшей в Чеченской
и грузинской войсках Чувашской Республики
И. В. Неежидов

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в бюджетном учреждении Чувашской Республики «Ибресинский психоневрологический интернат» Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики (далее - организация) между работниками и работодателем в лице их представителей на основе согласования интересов сторон.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель, в лице его представителя - директора Чугарова Николая Петровича, действующего на основании Устава (далее - работодатель);
- работники организации, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации, в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации бюджетного учреждения Чувашской Республики «Ибресинский психоневрологический интернат» Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики (далее - выборный орган первичной профсоюзной организации) Гордеевой Татьяны Алексеевны, действующей на основании Положения о первичной профсоюзной организации бюджетного учреждения Чувашской Республики «Ибресинский психоневрологический интернат» Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон, по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников организации и установлению дополнительных социально - экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 14 декабря 2015 г. № 451 «Об утверждении Примерного положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сферах здравоохранения и предоставления социальных услуг»;
- Федеральным законом от 12 декабря 1996 г. № 10 - ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Законом Чувашской Республики «О социальном партнерстве» от 30 марта 2006 г. № 7;
- Уставом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;
- Положением о первичной профсоюзной организации бюджетного учреждения Чувашской Республики «Ибресинский психоневрологический интернат» Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики;

- и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Настоящий Коллективный договор заключается по организации в целом. Заключение коллективных договоров в филиалах, структурных подразделениях и иных обособленных подразделениях организации не допускается.

1.5. Настоящий коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с названными документами, недействительны и не подлежат применению.

1.6. Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, принятые в период действия настоящего коллективного договора и улучшающие социально - экономическое и правовое положение работников организации, применяются с момента вступления их в силу.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, и обязателен для выполнения работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.13. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников, при этом заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление

о начале ведения переговоров.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, положениями коллективного договора и не должны создавать препятствий для выполнения уже принятых сторонами обязательств.

Изменения и дополнения являются неотъемлемой частью коллективного договора и доводятся до сведения работников организации в установленные п. 14.6. настоящего коллективного договора сроки.

1.14. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.15. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий настоящего коллективного договора.

Копия коллективного договора, изменения и дополнения к нему размещаются работодателем на сайте организации в сети «Интернет».

1.16. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.17. Толкование и разъяснение положений настоящего коллективного договора осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Работодатель признает первичную профсоюзную организацию и ее выборные органы полноправными представителями интересов работников организации, являющихся членами профсоюза, а при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем - интересов всех членов коллектива.

2. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно - договорного регулирования социально - трудовых отношений, государственно - общественного управления деятельностью, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

2.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально - трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной базы и

другим социально значимым вопросам.

2.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением.

2.4. Представлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.5. Использовать возможность переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе организации.

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

3.1. Основные права и обязанности работников:

3.1.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда и настоящим коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и дополнительных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.1.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

3.2. Основные права и обязанности работодателя:

3.2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые документы, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- добиваться успешной деятельности организации, повышать материальное состояние работников, их профессиональный уровень, культуру и дисциплину труда;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора или соглашения и контроля за его выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового

законодательства Российской Федерации;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное, медицинское страхование и пенсионное обеспечение работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

3.3. Основные права и обязанности выборного органа первичной профсоюзной организации:

3.3.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право:

- добиваться роста реальной заработной платы работников. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

- участвовать в формировании и вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, разработке текущих и перспективных планов и программ социально - экономического и кадрового развития;

- предлагать меры по социально - экономической защите работников, в том числе высвобождаемым в результате реорганизации или ликвидации работодателя, простоя, изменения определенных сторонами условий трудового договора, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников, сокращении численности или штата работников;

- осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов;

- выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок;

- оказывать материальную помощь членам профсоюза в соответствии с «Положением об оказании материальной помощи членам первичной профсоюзной организации» в пределах утвержденной сметы доходов и расходов членских профсоюзных взносов первичной профсоюзной организации;

- вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений;

- получать необходимую информацию работодателя (его представителей) по

социально - трудовым и связанным с трудовой деятельностью экономическим вопросам;

- свободно распространять информацию о своей деятельности;
- оказывать информационно - методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи работникам - членам профсоюза;
- организовывать физкультурно - оздоровительную и культурно - массовую работу для членов профсоюза и других работников организации;
- ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников организации.

3.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников - членов профсоюза перед работодателем, в муниципальных и иных органах, комиссии по трудовым спорам, суде, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства;

- осуществлять контроль за:

- а) соблюдением работодателем и его представителями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора;

- б) правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- в) правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.;

- предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ;

- разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора;

- добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам настоящего коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом (учета мотивированного мнения);

- информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов;

- оказывать членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны понимают, что эффективность работы организации в решающей мере зависит от согласия работников с целями и политикой работодателя, эффективного использования мастерства и опыта работников, удовлетворенности работников своим трудом, организацией и качеством трудовой деятельности, четкости проведения политики гуманизации трудовых отношений.

Стороны договорились, что:

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с положениями настоящего коллективного договора, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, Системой управления охраной труда в организации и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его предстоящей трудовой деятельностью, а также ознакомить работника под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

4.1.2. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер и на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, с указанием обстоятельств, послуживших основанием для его заключения.

4.1.3. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр передать работнику в день заключения, другой должен храниться у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

4.1.4. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

4.1.5. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного соглашением срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положения работника.

4.1.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

4.1.7. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, условиями соглашений, настоящего коллективного договора, являются недействительными и не применяются.

4.1.8. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

4.1.9. Обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью (профессией, специальностью) и квалификацией.

4.1.10. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

4.1.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 ТК РФ.

4.1.13. Руководитель в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность выборный профсоюзный орган об организационных и технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

4.1.14. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда работник не согласен работать в новых условиях, работодатель в письменной форме предлагает работнику другую имеющуюся у него работу (вакансии) (статья 74 ТК РФ).

4.1.15. Основаниями прекращения трудового договора являются статьи 77, 78, 79 ТК РФ.

4.1.16. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора.

4.1.17. Днем увольнения работника является последний день его работы.

4.1.18. Увольнение работника, по основаниям, предусмотренным пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 8, 9 или 13 части 1 статьи 83 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или

работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалах).

4.1.19. В случае прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами правил заключения трудового договора (пункт 11 часть 1 статья 77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалах).

4.1.20. В день увольнения по заявлению работника работодатель обязан выдать ему справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы.

4.1.21. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации уведомлением в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать приказ об изменении штатного расписания, проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень имеющихся вакансий.

4.1.22. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время не менее 4 часов в неделю с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска новой работы.

4.1.23. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии, в том числе досрочной);
- имеющие более длительный стаж работы в организации;
- одинокие отцы и матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в организации;
- беременные женщины;

- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- руководитель, заместитель руководителя первичной профсоюзной организации;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- награжденные почетными званиями, Почетными грамотами, удостоенные ведомственными наградами.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.1.24. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы по сохранению действующих и созданию новых рабочих мест, принимать меры к перемещению лиц, подлежащих высвобождению в связи с сокращением численности или штата, на другие вакантные должности или к работе по иным специальностям в соответствии с имеющимся образованием и квалификацией.

4.1.25. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

4.1.26. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 4 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.27. Признать, что выполнение работником работ вне постоянного места работы и жительства является служебной командировкой.

Время нахождения в пути, связанное с командировкой, считается рабочим временем.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам определяются нормативными правовыми актами органов государственной власти Российской Федерации и «Положением о служебных командировках работников бюджетного учреждения Чувашской Республики «Ибресинский психоневрологический интернат» Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики», утвержденным приказом руководителя организации от 21 октября 2025 г. № 105.

4.1.28. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизации с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.29. Работодатель по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации, имеет право снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

4.2. Стороны подтверждают:

4.2.1. Заключение гражданско - правовых договоров в организации,

фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускаются.

4.2.2. В случае обращения работника, работающего в организации на условиях гражданско - правового договора, к руководителю с заявлением о признании таких отношений трудовыми руководитель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

4.2.3. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки его компетентности без его письменного согласия, а также принуждения к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.2. В организации для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

5.3. В отношении отдельных категорий работников работодатель осуществляет суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности.

5.4. Режим рабочего времени работников организации регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю;
- женщинам, работающим в сельской местности;
- иных категорий работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Сокращение продолжительности рабочего времени, предусмотренное законодательством и настоящим коллективным договором, устанавливается без уменьшения размера оплаты труда, то есть в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.6. По соглашению сторон, как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время.

По письменной просьбе устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя беременной женщине, одному из родителей, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лицу, осуществляющему уход за больным

членом семьи в соответствии с медицинским заключением на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (без каких - либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (статья 93 ТК РФ)).

5.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.8. Привлечение работника к сверхурочным работам производится на основании письменного приказа работодателя с указанием причины проведения работы, сроков проведения работы и перечня работников, привлекаемых к сверхурочной работе, и только с письменного согласия работника в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

5.9. Привлечение работодателем работника к работе в сверхурочное время компенсируется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.10. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом Российской Федерации.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и иных категорий работников, указанных в статье 99 ТК РФ, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

5.11. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5.12. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

В выходные и нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно - техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.13. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в

случаях, определенных в статье 113 ТК РФ.

5.14. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.15. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

VI. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (статья 106 ТК РФ).

6.1. Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье.

6.2. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Правила внутреннего трудового распорядка организации, утвержденные работодателем и согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации, являются приложением № 3 к настоящему коллективному договору (статья 190 ТК РФ).

6.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью 28 календарных дней.

6.4. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

6.5. О времени начала ежегодного оплачиваемого отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

6.6. Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 и 125 ТК РФ.

6.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в организации, за второй и последующие года работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

6.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

6.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

6.10. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

6.11. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска должна производиться не позднее, чем за три дня до начала отпуска (статья 136 ТК РФ).

6.12. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 124 ТК РФ).

6.13. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных законодательством (статья 126 ТК РФ)).

6.14. При увольнении работнику денежная компенсация за все неиспользованные отпуска исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска пропорционально отработанному времени.

Если увольняющийся работник не отработал период, который дает право на полную компенсацию неиспользованного отпуска, компенсация выплачивается пропорционально дням отпуска за отработанные месяцы.

6.15. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при

увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

6.16. Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены работнику по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

6.17. В организации устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам по категориям и должностям (приложение № 7 к настоящему коллективному договору).

6.18. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке поощрения может предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, отработавшим полную годовую норму рабочего времени, т. е. лицам, не имеющим в течение года листка нетрудоспособности - 3 календарных дня.

Указанный отпуск предоставляется одновременно с ежегодным отпуском.

Суммирование вышеуказанного поощрительного дополнительного отпуска допускается не более чем за 2 полных отработанных календарных года.

Компенсация при увольнении за неиспользованные поощрительные отпуска не выплачивается.

6.19. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются и по заявлению работника могут предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

6.20. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- родитель (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работник, имеющий трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет;
- работник - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- работник, пострадавший в результате радиационных аварий или катастроф;
- супруг(а) военнослужащего(ей);
- ветеран;
- работник, награжденный нагрудным знаком "Почетный донор России";
- работник, удостоенный высшего звания или награжденным государственным орденами высшей степени (Герои СССР, Герои России, кавалеры Ордена Славы трех степеней, Герои Труда, Герои социалистического труда);
- работник, который ранее был отозван из отпуска, в части неиспользованной в связи с этим части отпуска;
- одинокие родители;
- работник, получивший трудовое увечье в организации;

- работник при наличии у него путевки на лечение.

График отпусков не является препятствием для реализации права такого работника на использование отпуска в удобное для него время. При необходимости работодатель вносит в него соответствующее изменение.

6.21. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

6.22. Стороны договорились о предоставлении работникам организации дополнительного краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- а) со свадьбой самого работника - 3 рабочих дня;
- б) со свадьбой детей работников - 1 рабочий день;
- в) с участием в похоронах близких родственников (родителей, супруга, супруги, детей, родных братьев и сестер) - 3 рабочих дня;
- г) отцу в связи с рождением ребенка - 1 рабочий день;
- д) работнику (матери, отцу, опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося младших классов (1 - 4 класс) - 0,5 рабочего дня в День знаний (1 сентября) для сопровождения своего ребенка в школу;
- е) работнику (матери, отцу, опекуну, попечителю) на день выпуска ребенка из общеобразовательного учреждения (11 класс) - 0,5 рабочего дня в день выпускного дня;
- ж) другим категориям лиц, предусмотренным ТК РФ.

6.23. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работодателем и работником.

6.24. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, в следующих случаях:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка, или отцу, воспитывающему ребенка без матери, в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы - до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ);
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника (родителей, супругов, детей) - 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ);

- женщинам, работающим в сельской местности - 1 календарный день в месяц (статья 263.1 ТК РФ).

6.25. Отзыв работника организации из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.26. Не допускается отзыв из отпуска работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также беременных женщин.

6.27. Работодатель за счет собственных средств выплачивает работникам пособие за первые три дня временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

VII. ОПЛАТА ТРУДА

В целях повышения социального статуса работников организации, стороны договорились приоритетным направлением на период действия настоящего коллективного договора проводить политику оплаты труда, ориентированную на улучшение условий оплаты труда работников, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

Стороны подтверждают:

7.1. Система оплаты труда работников организации устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации и Чувашской Республики, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

7.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются «Положением о порядке оплаты труда работников БУ «Ибресинский ПНИ» Минтруда Чувашии» и «Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам БУ «Ибресинский ПНИ» Минтруда Чувашии», утвержденными работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.3. При разработке и внесении изменений в «Положение о порядке оплаты труда работников БУ «Ибресинский ПНИ» Минтруда Чувашии» и «Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам БУ «Ибресинский ПНИ» Минтруда Чувашии» условия и порядок оплаты их труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

7.4. При изменении организационно - правовой формы организации, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.

7.5. При разработке «Положения о порядке оплаты труда работников БУ «Ибресинский ПНИ» Минтруда Чувашии» и «Положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам БУ «Ибресинский ПНИ» Минтруда Чувашии», порядке и условиях выплат стимулирующего характера, определении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результатов (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

7.6. Заработная плата каждого работника организации зависит от его личного трудового вклада и качества труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая - либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

7.7. В организации устанавливается система оплаты труда: суммированный учет рабочего времени и на основе должностных окладов.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Конкретный размер месячного должностного оклада устанавливается в трудовом договоре, положении об оплате труда, в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 14 декабря 2015 г. № 451 «Об утверждении Примерного положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сферах здравоохранения и предоставления социальных услуг».

В соответствии со статьей 104 ТК РФ учетный период суммированного учета рабочего времени в учреждении устанавливается сроком - один год.

Учет рабочего времени в течении одного года осуществляется на основании ведения табеля учета использования рабочего времени (далее - табеля).

Обязанность и ответственность по ведению табеля возлагаются на руководителей структурных подразделений.

7.8. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Правительством Российской Федерации.

7.9. Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни не включаются в минимальный размер оплаты труда и производятся сверх минимального размера оплаты труда (минимальной

заработной платы).

7.10. Заработная плата выплачивается работнику: 20 - го числа каждого месяца - заработная плата за первую половину месяца; 5 - го числа каждого месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц.

Указанные дни выплаты заработной платы закрепляются также Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником.

7.11. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад) (статья 112 ТК РФ).

7.12. Выплата заработной платы производится в валюте Российской Федерации (рублях) в безналичной денежной форме путем ее перечисления на расчетный счет, указанный работником для этой цели.

Заявление о перечислении заработной платы на банковскую карту передается работником в бухгалтерию работодателя с реквизитами своего банковского счета.

Изменение банка, через который работник получает заработную плату, без согласия и личного заявления работника не допускается.

7.13. Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки под роспись расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка, правила оформления и выдачи расчетных листков работникам определены в «Положении о форме расчетного листка и о порядке оформления и выдачи расчетных листков работникам БУ «Ибресинский ПНИ» Минтруда Чувашии» (приложение № 10 к настоящему коллективному договору).

7.14. Заработная плата начисляется работникам с учетом достигнутых ими результатов и исчисляется в соответствии с трудовым законодательством, включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); стаж непрерывной работы (выслугу лет); выплаты за квалификационную категорию; выплаты за качество выполняемой работы; премиальные и иные выплаты компенсационного характера, за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

7.15. Оценка интенсивности труда в баллах рассчитывается ежемесячно

персонально по каждому работнику. Фактический размер стимулирующей выплаты за качество выполняемой работы рассчитывается с учетом суммы баллов и стоимости одного балла.

7.16. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

7.17. Оплата труда работников в ночное время суток (ночное время с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 50% от должностного оклада за фактически отработанное время.

7.18. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), увеличенный объем работы или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, при выполнении работ различной квалификации, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к должностным окладам в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

7.19. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

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.

Конкретный вариант компенсации (повышенная оплата в размере, указанном в статье 153 ТК РФ, или предоставление дополнительного дня отдыха) за работу в выходной или нерабочий праздничный день работник указывает в своем письменном согласии на выполняемый вид работы.

7.20. Под сверхурочной работой понимается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Учетным периодом для расчета доплат за сверхурочную работу является год. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не учитывается.

За сверхурочную работу (продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и не более 120 часов в календарный год, статья 99 ТК РФ) работнику устанавливаются доплаты:

- за первые два часа сверхурочной работы - в размере 150 процентов оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат;

- за последующие часы сверхурочной работы - в размере 200 процентов оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат.

При расчете доплаты за сверхурочную работу учитываются следующие компенсационные и стимулирующие выплаты:

- за работу во вредных, опасных и особо опасных условиях труда;

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зоны обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника без освобождения от работы, предусмотренной трудовым договором;
- за стаж непрерывной работы;
- за наличие квалификационной категории;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- качество выполняемых работ;
- ежемесячные премии за трудовые показатели.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

К сверхурочной работе допускается привлекать только по приказу работодателя с письменного согласия работника (статья 99 ТК РФ).

7.21. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада от одного до трех лет и 10 процентов за последующие годы непрерывной работы, но не выше 30 процентов должностного оклада.

7.22. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме.

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

7.23. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнений трудовых обязанностей.

7.24. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация за каждый день задержки в размере, установленной законодательством Российской Федерации, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (статья 236 ТК РФ).

7.25. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В «Положении об оплате труда работников» и «Положении о порядке и

условиях установления выплат стимулирующего характера работникам БУ «Ибресинский ПНИ» Минтруда Чувашии» (приложения № 1, № 2 к настоящему коллективному договору) устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда.

При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 4% должностного оклада (тарифной ставки), установленный для различных видов работ с нормальными условиями труда (статья 147 ТК РФ).

Установленные работнику размеры и условия повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть отменены (изменены) без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места и без фактического улучшения условий труда на рабочем месте.

7.27. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в соответствующих локальных нормативных актах организации.

7.28. Руководитель организации информирует коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных и иных поощрительных выплатах в разрезе основных категорий работников.

VIII. УСЛОВИЯ РАБОТЫ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда (статья 210 ТК РФ), признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, пожарной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

Ответственность за состояние условий и охраны труда в организации берет на себя работодатель.

8.1. Работодатель обязан обеспечить:

8.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда, соответствие каждого рабочего места законодательству Российской Федерации и действующим нормативным документам Российской Федерации по охране труда, а также ознакомление работников с требованиями охраны труда.

8.1.2. Соответствующие безопасным требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

8.1.3. Создание и функционирование Системы управления охраной труда в организации.

8.1.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.5. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену, а также смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово - экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или связанных с загрязнениями.

8.1.6. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.7. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

8.1.8. Отстранение от работы (не допускать к работе) работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знания и навыков в области охраны труда.

8.1.9. Специальное обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда руководителей, специалистов, членов комиссии и уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзного комитета не реже одного раза в три года.

8.1.10. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.1.11. Организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в

течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

8.1.12. Отстранение от работы (не допускать к работе) работников:

- не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работниками работы, обусловленной трудовым договором.

Отказ работников от прохождения обязательного медицинского осмотра без уважительной причины работодатель имеет право рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

8.1.13. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8.1.14. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

8.1.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.1.16. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.1.17. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.1.18. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.19. Разработку и утверждение нормативных актов по охране труда и согласование их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.1.20. Соответствие нормативно - технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.1.21. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда выдачу работникам бесплатно, по установленным нормам, молока или других равноценных пищевых продуктов.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов не может быть заменена денежной компенсационной выплатой.

8.1.22. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

8.1.23. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

8.1.24. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.1.25. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

8.1.26. Оснащение средствами коллективной защиты.

8.1.27. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.1.28. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.29. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

8.1.30. Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.31. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

8.1.32. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8.2. Работодатель имеет право:

8.2.1. Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

8.2.2. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности за нарушение требований в области охраны труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

8.2.3. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

8.3. Работники в области охраны труда обязуются:

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда принятыми в организации.

8.3.2. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.3. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

8.3.4. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя или руководителя организации о выявленных неисправностях

используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов и приостановить работу до их устранения.

8.3.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

8.3.6. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

8.3.7. Содержать рабочее место в соответствии с требованиями норм и правил по охране труда в чистоте и порядке.

8.3.8. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

8.3.9. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

8.4. Работники имеют право на:

8.4.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

8.4.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.4.3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

8.4.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами Российской Федерации.

8.4.5. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

8.4.6. Обучение по охране труда за счет средств работодателя.

8.4.7. Дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда.

8.4.8. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных действующим законодательством, коллективным договором либо трудовым договором.

8.4.9. Обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

8.4.10. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников по вопросам охраны труда.

8.4.11. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на их рабочих местах, и в расследовании происшедшего с ними несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

8.4.12. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

8.4.13. Вносить предложения по улучшению условий и охране труда на рабочих местах.

8.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации в области охраны труда имеет право:

8.5.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства по охране труда.

8.5.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.

8.5.3. Принимать участие в создании и работе комиссии по охране труда, в расследовании несчастных случаев с работниками на производстве.

8.5.4. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

8.5.5. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором.

8.5.6. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие установленных норм освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т. д.) требовать от работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений.

Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

8.5.7. Участвовать в комиссии по экспертизе (оценке) соответствия новой технологии (нового рабочего места) требованиям охраны труда.

В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной выборным органом первичной профсоюзной организации, представляется им работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения (мотивированное мнение). Если, вопреки позиции работодателя, государственная экспертиза условий труда подтверждает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации об отрицательном влиянии условий труда на работоспособность (здоровье) работника, работодатель компенсирует понесенные затраты в связи с проведением экспертизы.

Если работодатель и профсоюзная организация для проведения этой работы не имеют квалифицированных специалистов в этой области - они вправе пригласить по договору стороннюю организацию, имеющую лицензию на этот вид деятельности.

8.6. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации пришли к соглашению, что в целях организации сотрудничества по охране труда и для создания постоянного контроля в вопросах охраны труда в организации:

- создают комитет (комиссию) по охране труда, в который на паритетной основе входят представители обеих сторон, для организации совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организуют проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда;
- создается институт уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации согласно статье 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10 - ФЗ, обеспечивив предоставление им социальных гарантий, определенных в статье 25, 26, 27 указанного закона.

8.7. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства об охране

труда, в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

IX. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились:

9.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально - квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

9.2. При проведении структурных преобразований в организации работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест.

Увольнение считается массовым в случаях:

а) ликвидации организации:

б) сокращения численности или штата работников организации в количестве 10 и более процентов работников в течение 30 календарных дней.

9.3. Работодатель способствует работникам, высвобождаемым из организации, в трудоустройстве через органы занятости населения.

9.4. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу сохраняет за ним средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

9.5. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность,

оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

9.6. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников и приобрести другую профессию.

9.7. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизации с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Х. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

10.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников организации.

10.2. Стороны пришли к соглашению о том, что работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, в том числе для прохождения диспансеризации (статья 185.1 ТК РФ).

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

10.3. Стороны договорились, а работодатель обязуется:

10.3.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

10.3.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Социальный фонд России, Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

10.3.3. Оказывать материальную помощь работникам:

- в связи с юбилейной датой - 50, 55, 60, 65, 70 лет:
 - а) при стаже работы в организации до 10 лет - 3000 руб.;
 - б) при стаже работы в организации более 10 лет - 5000 руб.;
- смертью (гибели) близкого родственника (родителей, супругов, детей) в размере - 5000 руб.;
- по заявлению родственников в связи со смертью работника организации в размере - 5000 руб.;

10.3.4. Установить выплату единовременного поощрения работникам:

- удостоенным государственными и ведомственными наградами Российской Федерации и Чувашской Республики, почетных званий - до 7000 руб.;

- с профессиональным праздником «День социального работника» - до 7000 руб.;

- с праздниками «День защитника Отечества» (мужчинам к 23 февраля) и «Международный женский день» (женщинам к 8 марта) – до 7000 руб.;

- в связи с занесением на Доску Почета организации - до 7000 руб.;

- при награждении Почетной грамотой администрации учреждения, Почетной грамотой администрации муниципального округа Чувашской Республики, Дипломом администрации учреждения, Дипломом администрации муниципального округа Чувашской Республики, Благодарностью администрации учреждения, Благодарностью администрации муниципального округа Чувашской Республики - до 5000 руб.;

- за подготовку материала, который занял призовые места в республиканских и Всероссийских конкурсах - до 5 000 руб.

10.3.5. Выделять денежные средства для проведения культурно - массовых мероприятий и конкурсов.

10.3.6. Исходя из финансовых возможностей предоставлять каждому работнику подарки к Новому году.

10.3.7. Организовать бесплатное питание работникам организации во время проведения сезонных сельскохозяйственных работ. Полученные сельскохозяйственные продукты с подсобного хозяйства отпускаются на общественное питание и реализовываются работникам организации ниже рыночной цены.

10.3.8. Поощрение работникам и выделение денежных средств для проведения культурно - массовых мероприятий и конкурсов осуществляется за счет внебюджетных средств от приносящей доход деятельности и за счет средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственных заданий.

10.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжелыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операции за пределами Чувашской Республики.

10.5. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки для работников, участвующих в специальной военной операции (далее - СВО), демобилизованных и членов их семей:

- оказание материальной помощи в размере одного должностного оклада работникам, заключившим военный контракт, при отправке в зону военных действий, при лечении и реабилитации после ранения;

- сохранение места работы и среднего заработка на время дополнительных медицинских обследований в соответствии с медицинскими рекомендациями работников - бывших участников СВО;

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников;

- предоставление отпуска без сохранения заработной платы демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);

- предоставление работнику - члену семьи участника СВО, очередного оплачиваемого отпуска в удобное для него время, а также одновременно с отпуском военнослужащего, участвующего в СВО.

10.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации учреждения обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки для членов семей участников СВО (родители (мать, отец), супруга (супруг), дети (дочь, сын, в т. ч. усыновленные (удочеренные)):

- материальная помощь в размере до 3 000 рублей при сборе ребенка в школу;
- бесплатные новогодние подарки для детей;
- предоставлять преимущественное право на получение билетов на культурно - массовые мероприятия.

10.7. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации совместно обязуются оказывать единовременную материальную помощь семье работника - участника СВО, погибшего при выполнении воинского долга.

XI. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Стороны пришли к соглашению, что молодым специалистом является работник в возрасте до 35 лет включительно и со стажем работы менее трех лет, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, принятый на работу в организацию на основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок, или срочного трудового договора.

11.1. Стороны договорились, что работодатель гарантирует предоставление молодым специалистам организации предусмотренных законодательством Российской Федерации социальных льгот и гарантий.

11.2. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, повышения престижа работы в организации, обеспечивая преемственность опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи работодателю необходимо:

11.2.1. Анализировать кадровый состав, потребность в кадрах организации.

11.2.2. Учитывать результаты профессиональной подготовки при продвижении по работе работников.

11.2.3. Организовывать обучение молодых профсоюзных активистов по вопросам защиты социально - экономических интересов членов профсоюза.

11.3. Приоритетными направлениями совместной деятельности сторон настоящего коллективного договора являются:

- содействие получению дополнительного профессионального образования молодых специалистов организации;
- развитие творческой и деловой активности работающей молодежи;
- обеспечить социальную защиту молодежи: создать необходимые правовые,

экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию.

11.4. Работодатель в целях привлечения, закрепления и воспитания молодых специалистов:

- поощряет молодых специалистов, добивающихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности профсоюза;
- формирует условия для проведения патриотического и духовно - нравственного воспитания молодежи;
- создает условия для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов;
- создает условия для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых специалистов и членов их семей.

ХII. ГАРАНТИИ И ЗАЩИТА ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10 - ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Чувашской Республики «О социальном партнерстве» от 30 марта 2006 г. № 7, Уставом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, Положением о первичной профсоюзной организации бюджетного учреждения Чувашской Республики «Ибресинский психоневрологический интернат» Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики и настоящим коллективным договором.

12.1. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа работодатель обязуется:

12.1.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, выборных профсоюзных органов, способствовать их деятельности, не допускать ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствовать функционированию профсоюзной организации в организации.

12.1.2. Включать по уполномочию работников представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в состав членов коллегиальных органов управления организацией.

12.1.3. Обеспечивать по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

12.1.4. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11

Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.1.5. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации:

- здания и помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

- необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

- спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно - просветительской и физкультурно - оздоровительной работы.

12.1.6. Осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации (статья 377 ТК РФ).

12.1.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения и иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

12.1.8. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

12.1.9. Поощрять морально и материально председателя профсоюзного комитета, секретаря, казначея, членов контрольно - ревизионной комиссии профсоюзной организации за содействие и активное участие в решении социально - экономических и производственных задач организации.

12.2. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем организации по вопросам, предусмотренным пунктом 12.3. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

12.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления ежегодных отпусков (статья

123 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых отношений организации (статья 402 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики работников организации (статья 372 ТК РФ);
- изменение условий труда в организации (статья 74 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера, распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
- иные локальные акты организации.

12.4. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза в связи с сокращением численности или штата работников организации и неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ).

12.5. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации (статья 193 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

12.6. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

12.7. Стороны признают:

12.7.1. Члены профсоюзного комитета, члены комиссий профсоюзного комитета, уполномоченный по охране труда освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, заседаний профсоюзного комитета, собраний, созываемых профсоюзом; осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства; участия в семинарах, профсоюзной учебе (статья 25 ТК РФ).

12.7.2. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

12.7.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссии по охране труда, по специальной оценке условий труда, социальному страхованию.

12.7.4. Выступая в качестве единственного полномочного представителя работников организации в защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, выборный орган первичной профсоюзной организации в соответствии со своими полномочиями осуществляет дополнительные функции по соблюдению интересов членов профсоюза:

- представляет и защищает в индивидуальном порядке права и интересы членов профсоюза перед работодателем; с помощью вышестоящих профсоюзных органов – в органах власти и управления, надзорных органах, суде при обжаловании решений об отказе в установлении досрочной трудовой пенсии по старости (пенсии по выслуге лет);

- обращается в вышестоящие профсоюзные органы, надзорные органы с требованием о привлечении к ответственности работодателя (его представителей), нарушившего трудовые права и профессиональные интересы работников.

12.8. Стороны договорились о том, что лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

12.9. Стороны согласились с тем, что работодатель заключает коллективный договор с выборным профсоюзным органом как представителем работников и обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации и Чувашской Республике законодательства.

12.10. Стороны считают, что при возникновении споров, связанных с реализацией положений настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов и иных документов, содержащих нормы трудового права, и

не достижении согласия, каждая сторона может обратиться по возникшему спору в государственные органы контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства или суд.

ХIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

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

13.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении условий коллективного договора на общем собрании работников организации.

13.3. Предоставлять обратившейся стороне необходимую информацию в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

ХIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года.

14.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 12 февраля 2029 г. включительно.

14.3. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

14.4. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

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

14.6. Стороны договорились, что положения настоящего коллективного договора должны быть доведены работодателем до сведения каждого работника под роспись в течение 15 рабочих дней после его подписания.

14.7. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

14.8. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи рабочих дней со дня подписания.

14.9. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.

От работодателя:

Директор
БУ «Ибресинский ПНИ»
Минтруда Чувашии

Н. П. Чугаров
«12» февраля 2026 г.
М.п.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
БУ «Ибресинский ПНИ»
Минтруда Чувашии

Т. А. Гордеева
«12» февраля 2026 г.

Приложения
к коллективному договору
бюджетного учреждения Чувашской Республики
«Ибресинский психоневрологический интернат»
Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики
на 2026 - 2029 годы

- Приложение № 1 «Положение о порядке оплаты труда работников бюджетного учреждения Чувашской Республики «Ибресинский психоневрологический интернат» Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики;

- Приложение № 2 «Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам бюджетного учреждения Чувашской Республики «Ибресинский психоневрологический интернат» Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики;

- Приложения № 3 «Правила внутреннего трудового распорядка бюджетного учреждения Чувашской Республики «Ибресинский психоневрологический интернат» Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики»;

- Приложение № 4 «Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договора о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества»;

- Приложение № 5 «Нормы выдачи средств индивидуальной защиты, санитарной одежды и смывающих средств работникам бюджетного учреждения Чувашской Республики «Ибресинский психоневрологический интернат» Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики»;

- Приложение № 6 «Перечень работ, профессий и должностей работников с вредными условиями труда, занятость в которых дает право на досрочное пенсионное обеспечение»;

- Приложение № 7 «Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенную продолжительность рабочего времени»;

- Приложение № 8 «Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение молока и других равноценных пищевых продуктов, в связи с вредными и (или) опасными условиями труда»;

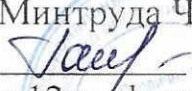
- Приложение № 9 «Положение о форме расчетного листка и о порядке оформления и выдачи расчетных листков работникам БУ «Ибресинский ПНИ» Минтруда Чувашии»;

- Приложение № 10 Выписка из протокола трудового коллектива о принятии коллективного договора на 2026 - 2029 г. г.

Приложение № 1
к коллективному договору
БУ «Ибресинский ПНИ»
Минтруда Чувашии
на 2026 - 2029 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
БУ «Ибресинский ПНИ»
Минтруда Чувашии

 Т. А. Гордеева
« 12 » февраля 2026 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор
БУ «Ибресинский ПНИ»
Минтруда Чувашии

 Н. П. Чугаров
« 12 » февраля 2026 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оплаты труда работников
бюджетного учреждения Чувашской Республики
«Ибресинский психоневрологический интернат»
Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики

I. Общие положения

Положение о порядке оплаты труда работников бюджетного учреждения Чувашской Республики «Ибресинский психоневрологический интернат» Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики (далее - Положение), разработано во исполнение Закона Чувашской Республики "Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики" согласно Примерного положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сферах здравоохранения и предоставления социальных услуг, утвержденного постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 14.12.2015 N 451 с изменениями от 31 августа 2016 г. № 366, от 26 апреля 2017 г. № 156, от 27 декабря 2017 г. № 532, от 28 марта 2019 г. № 90, от 13 ноября 2019 г. № 467, от 20 мая 2020 г. № 253, от 29 октября 2020 г. № 587, от 27 июля 2021 г. № 329, от 10 августа 2022 г. № 392, от 14 сентября 2022 г. № 455, от 24 октября 2022 г. № 528, от 1 февраля 2023 г. № 56, от 8 февраля 2023 г. № 84, от 24 мая 2023 г. № 331, от 5 февраля 2024 г. № 30, от 14 мая 2024 г. № 263.

Положение устанавливает:

рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) (далее также - должностные оклады) работников БУ «Ибресинский ПНИ» Минтруда Чувашии (далее - учреждение), по профессиональным квалификационным группам (далее также - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждении;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главной (старшей) медицинской сестры (главной акушерки, главного фельдшера).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников учреждения по соответствующим ПКГ и могут исчисляться: или в процентах к

окладам (должностным окладам), или в абсолютных размерах, или в баллах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и законодательством Чувашской Республики.

Заработная плата за месяц работника учреждения, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Заработная плата работников учреждения формируется из должностного оклада, компенсационных выплат, стимулирующих выплат, предусмотренных Положением.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, совмещению, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, совмещения, производится отдельно по каждой должности.

Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

Номенклатура должностей в учреждении определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом Единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим положением о порядке оплаты труда работников БУ «Ибресинский ПНИ» Минтруда Чувашии.

Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

II. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений

2.1. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526

**(зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации
27 сентября 2007 г., регистрационный № 10190)**

Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня (младший медицинский персонал)»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больными, сестра-хозяйка, фасовщица	13944

**Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1	2	3
1 квалификационный уровень	гигиенист стоматологический, инструктор-дезинфектор, инструктор по гигиеническому воспитанию, инструктор по лечебной физкультуре, медицинский статистик, инструктор по трудовой терапии, медицинская сестра стерилизационной, продавец оптики, младший фармацевт, медицинский дезинфектор, медицинский регистратор	14206
2 квалификационный уровень	помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по коммунальной гигиене, врача по общей гигиене, врача-паразитолога, врача по радиационной гигиене, врача-эпидемиолога), помощник энтомолога, лаборант, медицинская сестра диетическая, рентгенолаборант	16485
3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра патронажная, медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя), медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, зубной техник, фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, медицинская сестра участковая, фармацевт, медицинский оптик-оптометрист, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	16916
4 квалификационный уровень	акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, медицинская сестра-анестезист, зубной врач, медицинский технолог, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной, медицинская сестра врача общей практики	18001
5 квалификационный уровень	старший фармацевт, старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник), заведующая молочной кухней, заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования, заведующий аптекой лечебно-профилактического учреждения, заведующий фельдшерско-акушерским пунктом – фельдшер (акушерка, медицинская сестра), заведующий здравпунктом – фельдшер (медицинская сестра), заведующий медпунктом – фельдшер (медицинская сестра)	18436

**Профессиональная квалификационная группа
«Врачи и провизоры»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	врач-стажер, провизор-стажер	27882

2 квалификационный уровень	врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3, 4 квалификационным уровням), провизор-технолог, провизор-аналитик	31170
3 квалификационный уровень	врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений, станций (отделений) скорой медицинской помощи, врачи-терапевты участковые, врачи-педиатры участковые, врачи общей практики (семейные врачи) (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 4 квалификационному уровню)	33767
4 квалификационный уровень	врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений; старший врач, старший провизор, врач-анестезиолог-реаниматолог, врач-патологоанатом, врач – судебно-медицинский эксперт	36372

**Профессиональная квалификационная группа
«Руководители структурных подразделений государственных учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.), кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационара, начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и др.)	37172
2 квалификационный уровень	заведующий отделением хирургического профиля стационара (анестезиологии-реанимации, реанимации и интенсивной терапии, патологоанатомической, судебно-медицинской экспертизы)	43308

Должностные оклады, предусмотренные профессиональной квалификационной группой «Врачи и провизоры» 4 квалификационного уровня, распространяются на:

оперирующих врачей-хирургов всех нижеперечисленных хирургических отделений (палат) для взрослых и детей в стационарах: акушерское (в том числе физиологическое, наблюдательное, патологии беременности), гинекологическое, гнойной хирургии, кардиохирургическое, колопроктологическое, микрохирургическое, нейрохирургическое (в том числе спинномозговой травмы), ожоговое, онкологическое, оперблок, ортопедическое, отоларингологическое, офтальмологическое, портальной гипертензии, реконструктивной и пластической хирургии, рентгенохирургических методов диагностики и лечения (в том числе кабинет), родовое (родильное), сосудистой хирургии, травматологическое (в том числе травмы кисти), травматолого-ортопедическое, туберкулезное для больных костно-суставным туберкулезом, туберкулезное для больных урогенитальным туберкулезом, отделение для больных туберкулезом внелегочной локализации, туберкулезное легочно-хирургическое, урологическое (в том числе пересадки почки), хирургическое, хирургического лечения сложных нарушений ритма сердца и электрокардиостимуляции, хирургическое торакальное, челюстно-лицевой хирургии (стоматологическое), эндоскопическое;

врачей-анестезиологов-реаниматологов отделений (групп) анестезиологии-реанимации, отделений (палат) для реанимации и интенсивной терапии стационаров больничных учреждений, диспансеров и родильных домов, отделений экстренной и планово-консультативной помощи, групп анестезиологии-реанимации станции (отделения) скорой медицинской помощи и отделений наркологической помощи;

врачей-хирургов, врачей-урологов и врачей-рентгенологов отделений рентген-ударноволнового дистанционного дробления камней, лазерной хирургии, лабораторий искусственного кровообращения, рентгенохирургических методов диагностики и лечения; врачей-хирургов отделений гемодиализа; врачей-хирургов всех наименований отделений экстренной и планово-консультативной помощи; врачей-трансфузиологов отделений гравитационной хирургии крови; врачей-эндоскопистов, осуществляющих лечебные мероприятия в стационарах; врачей-патологоанатомов; врачей – судебно-медицинских экспертов (за исключением занятых амбулаторным приемом);

врачей-хирургов при их работе в стационаре, если по объему работы невозможно выделение должности врача-хирурга соответствующей специальности для амбулаторного приема больных по этой специальности.

2.2. Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858)

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад, рублей
«Общетраслевые должности служащих первого уровня»	1 квалификационный уровень	5301
	2 квалификационный уровень	5744
«Общетраслевые должности служащих второго уровня»	1 квалификационный уровень	6465
	2 квалификационный уровень	6737
	3 квалификационный уровень	8081
	4 квалификационный уровень	9158
	5 квалификационный уровень	11850
«Общетраслевые должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень	7927
	2 квалификационный уровень	8324
	3 квалификационный уровень	8720
	4 квалификационный уровень	9512
	5 квалификационный уровень	13872
«Общетраслевые должности служащих четвертого уровня»	1 квалификационный уровень	12348
	2 квалификационный уровень	13791

2.3. Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих

Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861)

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад, рублей
«Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень	4862
	2 квалификационный уровень	5082
«Общетраслевые профессии рабочих второго уровня»	1 квалификационный уровень	5497
	2 квалификационный уровень	6465
	3 квалификационный уровень	7006
	4 квалификационный уровень	7922

2.4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сферах здравоохранения и предоставления социальных услуг

Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 г. № 149н (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 9 апреля 2008 г., регистрационный № 11481)

Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
Техник по техническим средствам реабилитации инвалидов, социальный работник	9613

Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1	2	3
1 квалификационный уровень	специалист по профессиональной ориентации инвалидов, специалист по физиологии труда, специалист по эргономике, специалист по социальной работе, инструктор-методист по лечебной физкультуре	22308
2 квалификационный уровень	биолог, зоолог, энтомолог, медицинский психолог, специалист по реабилитации инвалидов, эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений, химик-эксперт учреждения здравоохранения	23776

Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
Заведующий отделением (социальной службой)	17037

2.5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах

Профессиональные квалификационные группы должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 г. № 242н (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11856)

Профессиональная квалификационная группа второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
2 квалификационный уровень	инструктор гражданской обороны, специалист (ведущий специалист) гражданской обороны	6465

Профессиональная квалификационная группа третьего уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
3 квалификационный уровень	начальник штаба гражданской обороны (объекта народного хозяйства)	12347

2.6. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы должностей

«Специалист по охране труда» (в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 559н (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 13 июня 2012 г., регистрационный № 24548))

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Специалист по охране труда	7927

«Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья» (в соответствии с профессиональным стандартом «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2017 г. № 351н (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 4 мая 2017 г., регистрационный № 46612))

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	9296

«Помощник по уходу» (в соответствии с профессиональным стандартом «Помощник по уходу», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 мая 2023 г. № 482н (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 5 июля 2023 г., регистрационный № 74144))

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Помощник по уходу	9296

«Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере» (в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 июня 2020 г. № 352н (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 20 июля 2020 г., регистрационный № 59010))

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере	11154

«Специалист по работе с семьей» (в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по работе с семьей», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 сентября 2023 г. № 717н (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 октября 2023 г., регистрационный № 75633))

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Специалист по работе с семьей	11154

«Психолог в социальной сфере» (в соответствии с профессиональным стандартом «Психолог в социальной сфере», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 сентября 2023 г. № 716н (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 октября 2023 г., регистрационный № 75620))

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Психолог в социальной сфере	11888

«Заместитель начальника отдела» (в соответствии с пунктом 7 раздела «Общие положения» Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37)

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Заместитель начальника отдела*	11114

* Применяется к работникам государственных учреждений, оказывающих услуги в сфере здравоохранения и находящихся в ведении Министерства здравоохранения Чувашской Республики.»

III. Порядок и условия становления выплат компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к должностному окладу, установленному работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц.

Работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников (выборного профсоюзного органа) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4 процентов к должностному окладу, установленному для различных видов работ с

нормальными условиями труда.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, выплаты не производятся.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Медицинским работникам размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с приложением N 2 к настоящему Положению.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 50 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

Установить следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за наличие квалификационной категории;

за наставничество;

за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

В пределах фонда оплаты труда учреждения локальными нормативными актами учреждения могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности деятельности учреждения, утвержденных учреждением в соответствии с рекомендациями исполнительного органа власти Чувашской Республики, в ведении которого находится учреждение.

За качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты:

1) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов. Указанный коэффициент устанавливается на определенный период. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основе разработанного и утвержденного в установленном порядке локального нормативного акта учреждения и критериев для его установления в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу - до 5.

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

Надбавка к должностному окладу за наличие квалификационной категории применяется для исчисления заработной платы специалистов со средним профессиональным медицинским и фармацевтическим образованием, специалистов с высшим образованием, осуществляющих медицинскую и фармацевтическую деятельность, которым присвоена квалификационная категория по итогам аттестации в следующих рекомендуемых размерах:

- а) при наличии второй квалификационной категории - 10 процентов;
- б) при наличии первой квалификационной категории - 20 процентов;
- в) при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов.

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

Изменения размеров надбавок за квалификационную категорию производятся со дня издания приказа исполнительного органа Чувашской Республики, при котором создана аттестационная комиссия, о присвоении новой квалификационной категории.

Надбавка за квалификационную категорию не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру должностного оклада.

Ежемесячная выплата за наставничество устанавливается в размере, не превышающем 10 процентов от должностного оклада работника, осуществляющего наставничество, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год.

Порядок организации наставничества в учреждении регулируется положением о наставничестве, утвержденным приказом руководителя учреждения.

Списочный состав и период наставничества утверждаются приказом руководителя учреждения. Выплата за наставничество осуществляется в соответствии с утвержденным в учреждении положением о наставничестве пропорционально отработанному времени в установленный период наставничества.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада от одного до трех лет и 10 процентов за последующие годы непрерывной работы, но не выше 30 процентов должностного оклада работникам государственных учреждений по должностям, предусмотренным в пунктах 2.2-2.4 (за исключением должностей профессиональных квалификационных групп «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» и «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»), а также пунктах 2.5, 2.6 раздела II настоящего Положения (далее - пункты 2.2-2.6 раздела II Положения).

Исчисление стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, и установление размеров указанной надбавки (в процентном отношении к должностным окладам) осуществляются в порядке исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавок по должностям (основаниям), предусмотренным в пунктах 2.2 - 2.4 (за исключением должностей профессиональных квалификационных групп "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг" и "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"), а также пунктах 2.5. 2.6 раздела II Положения (приложение N 3 к настоящему Положению).

Надбавка к должностному окладу за стаж непрерывной работы по должностям (основаниям), предусмотренным в пунктах 2.2 - 2.6 раздела II Положения, при изменении стажа непрерывной работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера указанной надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления в установленном порядке указанных документов.

Надбавка к должностному окладу за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливается и выплачивается исходя из должностного оклада без учета повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, других компенсационных и

стимулирующих выплат.

Премия по итогам работы за период (квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся финансовых средств при наличии фонда экономии оплаты труда. Не является обязательной (гарантированной) выплатой. Размер премии определяется исходя из выполнения показателей эффективности деятельности работника за отчетный период (приложение № 4 к настоящему Положению).

Конкретный размер премии может определяться:

- в процентном отношении к окладу (должностному окладу);
- в виде фиксированной суммы.

Премирование распространяется на всех работников, включая совместителей. Если работник проработал неполный отчетный период в связи с отпуском, временной нетрудоспособностью, поступлением на работу не с начала отчетного периода, и по другим уважительным причинам, размер его премии определяется в общем порядке пропорционально фактически отработанному времени в отчетном периоде. Подведение итогов и оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников за соответствующий отчетный период осуществляется комиссией и утверждается приказом руководителя учреждения.

Премия не начисляется в следующих случаях:

- а) наложение дисциплинарного взыскания на работника учреждения за неисполнения или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей в отчетном периоде;
- б) наличие фактов грубого нарушения трудовой дисциплины;
- в) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, зафиксированного в установленном порядке, или совершение прогула без уважительной причины;
- г) отказ об участии в общественной жизни учреждения.

Основанием для осуществления стимулирующих выплат является приказ руководителя учреждения с указанием конкретных размеров (баллов) этих выплат каждому работнику учреждения.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждением, в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда, и максимальными размерами не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера назначаются без учета других видов выплат.

Стимулирующие выплаты работникам, имеющим родственные связи с руководителем подведомственному Минтруду Чувашии учреждения, рассматривать комиссии по противодействию коррупции БУ «Ибресинский ПНИ» Минтруда Чувашии с участием представителя Минтруда Чувашии.

V. Другие вопросы оплаты труда

Учреждение может оказывать работникам материальную помощь. Порядок и условия оказания им материальной помощи определяются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения. Материальная помощь производится на основании письменного заявления работника учреждения по основному месту работы и основной занимаемой должности и не зависит от итогов оценки его труда.

За безупречную и эффективную деятельность работникам учреждения могут осуществляться единовременные выплаты при награждении почетной грамотой, объявлении благодарности, присвоении почетного звания, получении иных видов наград.

Указанные выплаты работникам учреждения осуществляются согласно утвержденным порядкам и на условиях, предусмотренных коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

VI. Основные подходы к формированию фонда оплаты труда государственных учреждений

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя

из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из республиканского бюджета Чувашской Республики на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников учреждения.

Перечень должностей, относимых к административно - управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, устанавливается исполнительным органом власти Чувашской Республики, в ведении которого находится учреждение.

Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 процентов.

VII. Обеспечение гарантий работникам при переходе на новую систему оплаты труда

В случае когда заработная плата работников учреждения с учетом выплат в соответствии с Положением окажется ниже установленных должностных окладов с учетом компенсационных выплат, руководитель учреждения обязан выплачивать работникам учреждения разницу в заработной плате в течение всего периода их работы в данном учреждении по занимаемой должности при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работы той же квалификации.

VIII. Порядок оплаты труда руководителя государственного учреждения, его заместителей

Зарботная плата руководителя состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Порядок определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается нормативным правовым актом исполнительного органа власти Чувашской Республики, в ведении которого находится учреждение.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и устанавливается в соответствии с порядком, утверждаемым приказом исполнительного органа власти Чувашской Республики, в ведении которого находится учреждение.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется нормативным правовым актом исполнительного органа власти Чувашской Республики, в ведении которого находится учреждение, в кратности от 1 до 6.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется нормативным правовым актом исполнительного органа власти Чувашской Республики, в ведении которого находится учреждение, в кратности от 1 до 5.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 22 процента ниже должностного оклада (оклада) руководителя учреждения.

Размер премирования заместителя руководителя учреждения по итогам квартала устанавливается руководителем учреждения на 22 процента ниже премии руководителя учреждения.

Степень выполнения показателей за отчетный период и размер премии управляющему

Убеевским филиалом учреждения определяется на основе расчета суммы баллов за соответствующий отчетный период в следующем порядке:

Сумма баллов, установленных управляющему за отчетный квартал	Степень выполнения показателей эффективности деятельности управляющего, процентов	Размер премии управляющему за отчетный период, рублей
10	100	2 должностных оклада, выплачиваемых за отчетный период
8-9	75	1,5 должностных оклада, выплачиваемых за отчетный период
7	50	1 должностной оклад, выплачиваемый за отчетный период
менее 7	менее 50	не премируется за отчетный период

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2025 г. N 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации осуществляется в порядке, установленном Кабинетом Министров Чувашской Республики.

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения исполнительного органа власти Чувашской Республики, в ведении которого находится учреждение, исходит из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем третьим настоящего раздела, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности государственного учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению исполнительного органа власти Чувашской Республики, в ведении которого находится учреждение, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителю учреждения, относятся премиальные выплаты по итогам работы.

Решением исполнительного органа власти Чувашской Республики, в ведении которого находится учреждение, при предоставлении очередного оплачиваемого отпуска (или его части) руководителю учреждения один раз в календарный год оказывается материальная помощь в размере 1 должностного оклада.

Заместителям руководителя, главной медицинской сестре (главной акушерке, главному фельдшеру) учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения, за исключением надбавки за стаж непрерывной работы.

Приложение N 1
к Положению о порядке
оплаты труда работников
БУ «Ибресинский ПНИ»
Минтруда Чувашии

**Размеры выплат компенсационного характера работникам,
работающим на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
в размере 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с
нормальными условиями труда**

1. Специалист по охране труда
2. Культурный организатор
3. Библиотекарь
4. Специалист по комплексной реабилитации
5. Шеф-повар
6. Повар
7. Кухонный работник
8. Официант
9. Буфетчик
10. Начальник хозяйственного отдела
11. Заведующий складом (прод.)
12. Слесарь по ремонту и обслуживанию системы вентиляции и кондиционирования
13. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
14. Слесарь-сантехник
15. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
16. Маляр
17. Столяр
18. Водитель автомобиля
19. Машинист по стирке и ремонту спецодежды
20. Кастелянша
21. Швея
22. Парикмахер
23. Уборщик служебных и производственных помещений
24. Ассистент по оказанию технической помощи инвалидам с ограниченными возможностями здоровья
25. Рабочий по обслуживанию в бане
26. Дезинфектор
27. Тракторист
28. Овощевод
29. Рабочий по уходу за животными
30. Кочегар

**Размеры
выплат компенсационного характера медицинским работникам,
занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

№ п/п	Наименование должности (специальности, категории работников)	Размеры выплат
1	Медицинские работники, непосредственно участвующие в оказании психиатрической помощи	
1.1	Врач, в трудовые (должностные) обязанности которого входит оказание психиатрической помощи; руководитель структурного подразделения - врач-специалист; средний и младший медицинский персонал (кроме медицинского статистика); другой персонал, непосредственно участвующий в оказании психиатрической помощи больным, - медицинский психолог, специалист по социальной работе, социальный работник, инструктор по трудовой терапии, инструктор-методист по лечебной физкультуре, воспитатель, логопед <1>, <2>	25%
1.2	Врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант (в том числе руководитель лаборатории), лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитар лаборатории <1>, <2>	25%
1.3	Амбулаторные судебно-психиатрические экспертные комиссии; судебно-психиатрические экспертные отделения; отделения для принудительного лечения психических больных в психиатрических больницах	30%
2	Медицинские работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи	
2.1	Врач, в трудовые (должностные) обязанности которого входит непосредственное участие в оказании противотуберкулезной помощи; руководитель структурного подразделения - врач-специалист, средний и младший медицинский персонал (кроме медицинского статистика); медицинский психолог <3>	25%
2.2	Врач клинической лабораторной диагностики, врач-бактериолог, врач-лаборант (в том числе руководитель лаборатории), лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитар лаборатории <3>	25%

Работающие:

<1> в профилактических, психоневрологических, наркологических лечебно-профилактических медицинских организациях, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, кабинетах, лечебно-производственных (трудовых) мастерских) иных медицинских организаций, оказывающих психиатрическую помощь;

<2> в детских психиатрических, психоневрологических медицинских организациях, в том числе в домах ребенка для детей с поражением центральной нервной системы с нарушениями психики, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, отделах, кабинетах) иных медицинских организаций, оказывающих психиатрическую помощь;

<3> в туберкулезных (противотуберкулезных) медицинских организациях, в том числе санаториях, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, кабинетах, санаториях) иных медицинских организаций, оказывающих противотуберкулезную медицинскую помощь;

<4> в специализированных медицинских организациях, в том числе в центрах по профилактике и борьбе со СПИДом, структурных подразделениях (в том числе в кабинетах, отделениях) иных медицинских организаций, оказывающих медицинскую помощь ВИЧ-инфицированным;

<5> в лабораториях (отделах, отделениях, группах), осуществляющих лабораторную диагностику ВИЧ-инфекции.

Конкретный перечень должностей, определяющий размеры выплат компенсационного характера медицинским работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается локальным нормативным актом государственного учреждения.

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ДАЮЩЕГО ПРАВО
НА ПОЛУЧЕНИЕ НАДБАВОК ПО ДОЛЖНОСТЯМ (ОСНОВАНИЯМ),
ПРЕДУСМОТРЕННЫМ В ПУНКТАХ 2.2 - 2.4 (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ
ДОЛЖНОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП
"ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ВТОРОГО УРОВНЯ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ
ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ" И "ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
В УЧРЕЖДЕНИЯХ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ
ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ"), А ТАКЖЕ
ПУНКТАХ 2.5, 2.6 РАЗДЕЛА II ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. В стаж непрерывной работы засчитывается:

время непрерывной работы как по основной работе, так и по работе по совместительству в государственных (муниципальных) учреждениях в сфере здравоохранения, подразделениях и на должностях в государственных (муниципальных) учреждениях в сфере здравоохранения независимо от ведомственной подчиненности, учреждениях социальной защиты населения и в территориальных органах Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека;

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и государственных (муниципальных) учреждениях здравоохранения, если за ней непосредственно следовала работа в государственных (муниципальных) учреждениях в сфере здравоохранения и учреждениях социального обслуживания граждан;

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

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения и социальной защиты населения не превысил 1 год. 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 государственных (муниципальных) учреждениях в сфере здравоохранения и учреждениях социальной защиты населения в период учебы студентов образовательных организаций высшего медицинского образования и профессиональных образовательных организациях независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в государственных (муниципальных) учреждениях в сфере здравоохранения и учреждениях, осуществляющих социальное обслуживание граждан;

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

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 государственных (муниципальных) учреждениях в сфере здравоохранения и учреждениях социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

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

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

1.2. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в государственные учреждения в сферах здравоохранения и предоставления социальных услуг при отсутствии во время перерыва другой работы:

1.2.1. Не позднее одного месяца:

со дня увольнения из государственного (муниципального) учреждения здравоохранения и учреждения, осуществляющего социальное обслуживание граждан;

после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в государственных (муниципальных) учреждениях в сфере здравоохранения и учреждениях, осуществляющих социальное обслуживание граждан;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пунктах 2.2 - 2.4 (за исключением должностей профессиональных квалификационных групп "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг" и "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"), а также пунктах 2.5, 2.6 раздела II Положения (далее - пункты 2.2 - 2.6 раздела II Положения), а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, территориальных органов Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения;

со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции медицинской организации, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждении здравоохранения и учреждении, осуществляющем социальное обслуживание граждан;

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

1.2.2. Не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из государственного (муниципального) учреждения здравоохранения и учреждения, осуществляющего социальное обслуживание граждан, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

после возвращения с работы в государственных учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в государственных (муниципальных) учреждениях.

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.

1.2.3. Не позднее трех месяцев:

после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

со дня увольнения в связи с ликвидацией государственного (муниципального) учреждения

(подразделения) либо сокращением численности или штата работников государственного учреждения (подразделения), за исключением случаев, приведенных в подпункте 1.2.4 настоящего пункта;

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

1.2.5. Не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в государственных (муниципальных) учреждениях здравоохранения и социальной защиты.

1.2.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в государственных (муниципальных) учреждениях здравоохранения и социальной защиты:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработные; 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 трудовую пенсию в период работы в государственных (муниципальных) учреждениях здравоохранения и социальной защиты;

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из государственных (муниципальных) учреждений здравоохранения и социальной защиты, 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 государственных (муниципальных) учреждениях и учреждениях социальной защиты населения с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

1.2.7. Стаж работы работникам сохраняется также в случаях:

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

работы в государственных учреждениях, на предприятиях и в организациях системы здравоохранения (на кафедрах вузов, в научно-исследовательских учреждениях и др.). не входящих в номенклатуру государственных (муниципальных) учреждений, в период обучения в образовательных организациях высшего медицинского образования и профессиональных образовательных организациях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных организациях;

отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в государственных (муниципальных) учреждениях и социальной защиты населения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

1.3. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 1.2.1 - 1.2.5 пункта 1.2 настоящего Порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

1.4. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в государственных (муниципальных) учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и учреждений, осуществляющих социальное обслуживание граждан, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе Порядка.

Приложение N 4
к Положению о порядке
оплаты труда работников
БУ «Ибресинский ПНИ»
Минтруда Чувашии

**Показатели эффективности деятельности работника
БУ «Ибресинский ПНИ» Минтруда Чувашии**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Количество баллов (максимально возможное)
1	Выполнение государственного задания (с начала года)	5 баллов
2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	4 балла
3	Участие в общественной жизни учреждения	1 балл
Итого		10 баллов

Приложение № 2
к коллективному договору
БУ «Ибресинский ПНИ»
Минтруда Чувашии
на 2026 - 2029 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
БУ «Ибресинский ПНИ»
Минтруда Чувашии

 Т. А. Гордеева
«12» февраля 2026 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор
БУ «Ибресинский ПНИ»
Минтруда Чувашии

 Н. П. Чугаров
«12» февраля 2026 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам
бюджетного учреждения «Ибресинский психоневрологический интернат»
Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики**

I. Общие положения

1. Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам бюджетного учреждения Чувашской Республики «Ибресинский психоневрологический интернат» Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики (далее - Положение), разработано во исполнение Закона Чувашской Республики "Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики" согласно Примерного положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сферах здравоохранения и предоставления социальных услуг, утвержденного постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 14.12.2015 N 451 с изменениями и дополнениями.

2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего положения, осуществлять в пределах объемов средств, поступающих в установленном порядке из республиканского бюджета Чувашской Республики, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3. Положение устанавливает порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам бюджетного учреждения Чувашской Республики «Ибресинский психоневрологический интернат» Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики (далее - учреждение) с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

4. Стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждения с целью усиления их мотивации к повышению качества и результативности труда, а также поощрения за выполненную работу.

5. Установить следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за наличие квалификационной категории;

за наставничество;

за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

В пределах фонда оплаты труда учреждения локальными нормативными актами учреждения могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утвержденных приказом исполнительного органа власти Чувашской Республики, в ведении которого находится учреждение (приложение № 1 к настоящему Положению).

За качество выполняемых работ работникам учреждения руководителем учреждения устанавливаются следующие выплаты:

1) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов. Указанный коэффициент устанавливается раз в квартал. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем государственного учреждения персонально в отношении конкретного работника на основе разработанного и утвержденного в установленном порядке локального нормативного акта учреждения и критериев для его установления в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу - до 5.

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

Надбавка к должностному окладу за наличие квалификационной категории применяется для исчисления заработной платы специалистов со средним профессиональным медицинским и фармацевтическим образованием, специалистов с высшим образованием, осуществляющих медицинскую и фармацевтическую деятельность, которым присвоена квалификационная категория по итогам аттестации в следующих рекомендуемых размерах:

- а) при наличии второй квалификационной категории - 10 процентов;
- б) при наличии первой квалификационной категории - 20 процентов;
- в) при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов.

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

Выплаты за квалификационную категорию производятся в течение 5 лет со дня издания приказа исполнительного органа власти Чувашской Республики, при котором создана аттестационная комиссия о присвоении квалификационной категории.

Изменения размеров надбавок за квалификационную категорию производятся со дня издания приказа исполнительного органа власти Чувашской Республики, при котором создана аттестационная комиссия о присвоении новой квалификационной категории.

Надбавка за квалификационную категорию не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру должностного оклада.

Надбавка за стаж непрерывной работы свыше 3 лет устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада, свыше 5 лет в размере 20 процентов должностного оклада, но не выше 30 процентов должностного оклада работникам учреждения по должностям, предусмотренным в пунктах 2.2 - 2.4 (за исключением должностей профессиональных квалификационных групп "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг" и "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"), а также пунктах 2.5, 2.6 раздела II настоящего Положения (далее - пункты 2.2 - 2.6 раздела II Положения).

Исчисление стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, и установление размеров указанной надбавки (в процентном отношении к должностным окладам) осуществляются в порядке исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавок по должностям (основаниям), предусмотренным в пунктах 2.2 - 2.4 (за исключением должностей профессиональных квалификационных групп "Должности

специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг" и "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"), а также пунктах 2.5. 2.6 раздела II Положения (приложение N 3 к настоящему Положению).

Надбавка к должностному окладу за стаж непрерывной работы по должностям (основаниям), предусмотренным в пунктах 2.2 - 2.6 раздела II Положения, при изменении стажа непрерывной работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера указанной надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления в установленном порядке указанных документов.

Надбавка к должностному окладу за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливается и выплачивается по основной должности исходя из должностного оклада без учета повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, других компенсационных и стимулирующих выплат.

Работникам, в том числе из числа медицинского персонала, занимающим по совместительству штатные должности, предусмотренные в пунктах 2.2 - 2.6 раздела II Положения, в государственных учреждениях, надбавка к должностному окладу за стаж непрерывной работы выплачивается и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Премия по итогам работы за период (квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся финансовых средств при наличии фонда экономии оплаты труда. Не является обязательной (гарантированной) выплатой. Размер премии определяется исходя из выполнения показателей эффективности деятельности работника за отчетный период (приложение № 4 к настоящему Положению).

Конкретный размер премии может определяться:

- в процентном отношении к окладу (должностному окладу);
- в виде фиксированной суммы.

Премирование распространяется на всех работников, включая совместителей. Если работник проработал неполный отчетный период в связи с отпуском, временной нетрудоспособностью, поступлением на работу не с начала отчетного периода, и по другим уважительным причинам, размер его премии определяется в общем порядке пропорционально фактически отработанному времени в отчетном периоде. Подведение итогов и оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников за соответствующий отчетный период осуществляется комиссией и утверждается приказом руководителя учреждения.

Премия не начисляется в следующих случаях:

- а) наложение дисциплинарного взыскания на работника учреждения за неисполнения или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей в отчетном периоде;
- б) наличие фактов грубого нарушения трудовой дисциплины;
- в) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, зафиксированного в установленном порядке, или совершение прогула без уважительной причины;
- г) отказ об участии в общественной жизни учреждения.

Основанием для осуществления стимулирующих выплат является приказ руководителя учреждения с указанием конкретных сумм (баллов) каждому работнику учреждения. Стоимость баллов утверждается руководителем учреждения и может меняться.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждением, в пределах средств, оставшихся в конце отчетного периода.

Выплаты стимулирующего характера назначаются без учета других видов выплат и осуществляются одновременно с заработной платой.

Стимулирующие выплаты работникам, имеющим родственные связи с руководителем подведомственному Минтруду Чувашии учреждения, рассматривает комиссия по противодействию коррупции БУ «Ибресинский ПНИ» Минтруда Чувашии с участием представителя Минтруда Чувашии.

Приложение N 1
к Положению о порядке и
условиях установления выплат
стимулирующего характера
работникам
БУ «Ибресинский ПНИ»
Минтруда Чувашии

**Показатели и критерии оценки выплат стимулирующего характера
за интенсивность и высокие результаты работы
работникам «БУ «Ибресинский ПНИ» Минтруда Чувашии**

№ п/п	Показатель	Критерии	Норматив выполнения плана	Норматив баллов на месяц	Отклонение баллов по замечаниям
Заведующий медицинским отделением, врач					
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, выполнение, выполнение нормы рабочего времени	Качественное и своевременное предоставление отчетов и ведение документации	100	15	
		Обеспечение качественного выполнения плановых заданий по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания учреждениям, также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков			
		Качественное и своевременное предоставление отчетов и ведение документации			
		Проведение мониторинга работы работников на предмет удовлетворенности клиентов качеством социального обслуживания			
		Отсутствие дефектов в оформлении медицинской документации отделения			
		Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи*			
2	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	100	9	
		Проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними			
		Проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей			
		Учет культурных особенностей, вероисповедания			
		Защита и поддержка человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними			

		Соблюдение конфиденциальности информации о гражданах			
3	Дополнительные критерии	Привлечение спонсорской помощи для улучшения качества социальных услуг и условий труда сотрудников	100	10	
		Активное участие в сельхоз работах, благоустройстве территории, жизни учреждения			
		Несоблюдение режима сохранности и экономии материальных и коммунальных ресурсов (нанесение вреда имуществу, перерасход СМС, воды, электроэнергии, тепло энергии, топлива)			
		Отсутствие листка нетрудоспособности			
		Наличие письменных благодарностей за работу работников отделения от граждан, общественных организаций и юридических лиц			
		Наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг и работу работниками отделения, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами			

* для заведующего отделением

Примечание: выплаты стимулирующего характера не начисляются в случаях

а) выполнения государственного задания ниже 90%;

б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде

Средний медицинский персонал

1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, выполнение, выполнение нормы рабочего времени	Соблюдение сроков и качества подготовки отчетов	100	6	
		Качественное выполнение плановых заданий по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания учреждению, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков			
		Своевременность и полнота выполнения назначений врачей, соблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов, и расходных материалов			
		Отсутствие осложнений при выполнении медицинских манипуляций			
		Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима			
2	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	100	4	
		Проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними			
		Проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей			
		Учет культурных особенностей, вероисповедания			

		Защита и поддержка человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними			
		Соблюдение конфиденциальности информации о гражданах			
3	Дополнительные критерии	Привлечение спонсорской помощи для улучшения качества социальных услуг и условий труда сотрудников	100	4	
		Активное участие в сельхоз работах, благоустройстве территории, жизни учреждения			
		Несоблюдение режима сохранности и экономии материальных и коммунальных ресурсов (нанесение вреда имуществу, перерасход СМС, воды, электроэнергии, теплоэнергия, топлива)			
		Отсутствие листка нетрудоспособности			
		Наличие письменных благодарностей за работу работников отделения от граждан, общественных организаций и юридических лиц			
		Наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг и работу работниками отделения, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами			

Примечание: выплаты стимулирующего характера не начисляются в случаях наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде

Младший медицинский персонал

1 1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, выполнение, выполнение нормы рабочего времени	Соблюдение сроков и качества подготовки отчетов	100	6	
		Качественное выполнение плановых заданий по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания учреждению, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков			
2	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	100	4	
		Проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними			
		Проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей			
		Учет культурных особенностей, вероисповедания			
		Защита и поддержка человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними			

		Соблюдение конфиденциальности информации о гражданах			
3	Дополнительные критерии	Привлечение спонсорской помощи для улучшения качества социальных услуг и условий труда сотрудников	100	4	
		Активное участие в сельхоз работах, благоустройстве территории, жизни учреждения			
		Несоблюдение режима сохранности и экономии материальных и коммунальных ресурсов (нанесение вреда имуществу, перерасход СМС, воды, электроэнергии, тепло энергии, топлива)			
		Отсутствие листка нетрудоспособности			
		Наличие письменных благодарностей за работу работников отделения от граждан, общественных организаций и юридических лиц			
		Наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг и работу работниками отделения, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами			

Примечание: выплаты стимулирующего характера дисциплинарного взыскания в отчетном периоде

Управляющий

1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, выполнение, выполнение нормы рабочего времени	Соблюдение сроков и качества подготовки отчетов	100	10	
		Качественное выполнение плановых заданий по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания учреждению, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков			
		Своевременность и полнота выполнения назначений врачей, соблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов, и расходных материалов			
		Отсутствие осложнений при выполнении медицинских манипуляций			
		Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима			
2	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	100	5	
		Проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними			
		Проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей			
		Учет культурных особенностей, вероисповедания			
		Защита и поддержка человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и			

		социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними			
		Соблюдение конфиденциальности информации о гражданах			
3	Дополнительные критерии	Привлечение спонсорской помощи для улучшения качества социальных услуг и условий труда сотрудников	100	5	
		Активное участие в сельхоз работах, благоустройстве территории, жизни учреждения			
		Несоблюдение режима сохранности и экономии материальных и коммунальных ресурсов (нанесение вреда имуществу, перерасход СМС, воды, электроэнергии, теплоэнергия, топлива)			
		Отсутствие листка нетрудоспособности			
		Наличие письменных благодарностей за работу работников отделения от граждан, общественных организаций и юридических лиц			
		Наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг и работу работниками отделения, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами			
Примечание: выплаты стимулирующего характера не начисляются в случаях наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде					
Специалист по кадрам, специалист в сфере закупок, программист-специалист по связям с общественностью, культорганизатор, специалист по комплексной реабилитации, начальник хозяйственного отдела, инженер, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, столяр, водитель автомобиля					
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, выполнение, выполнение нормы рабочего времени	Качественное и своевременное предоставление отчетов и ведение документации	100	7	
		Качественное выполнение плановых заданий по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания учреждению, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков			
2	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	100	2	
		Проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними			
		Проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей			
		Учет культурных особенностей, вероисповедания			
		Защита и поддержка человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними			

		Соблюдение конфиденциальности информации о гражданах			
3	Дополнительные критерии	Привлечение спонсорской помощи для улучшения качества социальных услуг и условий труда сотрудников	100	3	
		Активное участие в сельхоз работах, благоустройстве территории, жизни учреждения			
		Несоблюдение режима сохранности и экономии материальных и коммунальных ресурсов (нанесение вреда имуществу, перерасход СМС, воды, электроэнергии, тепло энергии, топлива)			
		Отсутствие листка нетрудоспособности			
		Наличие письменных благодарностей за работу работников отделения от граждан, общественных организаций и юридических лиц			
		Наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг и работу работниками отделения, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами			

Примечание: выплаты стимулирующего характера не начисляются в случаях наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде

Экономист, юрисконсульт, секретарь-машинистка, специалист по охране труда, инструктор по трудовой терапии, шеф-повар, повар, кухонный работник, официант, буфетчик, слесарь по ремонту и обслуживанию системы вентиляции и кондиционирования, слесарь-сантехник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, маляр, машинист по стирке и ремонту спецодежды, швея, парикмахер, ассистент по оказанию технической помощи инвалидам с ограниченными возможностями здоровья, начальник хозяйственного отдела, электромонтер по ремонту и обслуживанию, столяр, кастаньяша, водитель автомобиля, овощевод, рабочий по уходу за животными

1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, выполнение, выполнение нормы рабочего времени	Качественное и своевременное предоставление отчетов и ведение документации	100	6	
		Качественное выполнение поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков			
2	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	100	2	
		Проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними			
		Проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей			
		Учет культурных особенностей, вероисповедания			
		Защита и поддержка человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними			

		Соблюдение конфиденциальности информации о гражданах			
3	Дополнительные критерии	Привлечение спонсорской помощи для улучшения качества социальных услуг и условий труда сотрудников	100	3	
		Активное участие в сельхоз работах, благоустройстве территории, жизни учреждения			
		Несоблюдение режима сохранности и экономии материальных и коммунальных ресурсов (нанесение вреда имуществу, перерасход СМС, воды, электроэнергии, тепло энергии, топлива)			
		Отсутствие листка нетрудоспособности			
		Наличие письменных благодарностей за работу работников отделения от граждан, общественных организаций и юридических лиц			
		Наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг и работу работниками отделения, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами			

Примечание: выплаты стимулирующего характера не начисляются в случаях наложен дисциплинарного взыскания в отчетном периоде

Библиотекарь, заведующий складом, кастелянша, уборщик служебных и производственных помещений, рабочий по обслуживанию в бане, дезинфектор, сторож (вахтер), инструктор по трудовой терапии, машинист по стрике и ремонту спецодежды, швея, парикмахер, слесарь-сантехник, тракторист, кочегар

1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, выполнение, выполнение нормы рабочего времени	Качественное и своевременное предоставление отчетов и ведение документации Качественное выполнение поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков	100	5	
2	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения Проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними Проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей Учет культурных особенностей, вероисповедания Защита и поддержка человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними Соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	100	2	
3	Дополнительные критерии	Привлечение спонсорской помощи для улучшения качества социальных услуг и условий труда сотрудников	100	3	

		Активное участие в сельхоз работах, благоустройстве территории, жизни учреждения			
		Несоблюдение режима сохранности и экономии материальных и коммунальных ресурсов (нанесение вреда имуществу, перерасход СМС, воды, электроэнергии, тепло энергии, топлива)			
		Отсутствие листка нетрудоспособности			
		Наличие письменных благодарностей за работу работников отделения от граждан, общественных организаций и юридических лиц			
		Наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг и работу работниками отделения, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами			

Примечание: выплаты стимулирующего характера не начисляются в случаях наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде

Оператор газовой котельной

1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, выполнение, выполнение нормы рабочего времени	Качественное и своевременное предоставление отчетов и ведение документации	100	5	
		Качественное выполнение поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков			
2	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	100	2	
		Проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними			
		Проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей			
		Учет культурных особенностей, вероисповедания			
		Защита и поддержка человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними			
		Соблюдение конфиденциальности информации о гражданах			
3	Дополнительные критерии	Привлечение спонсорской помощи для улучшения качества социальных услуг и условий труда сотрудников	100	2	
		Активное участие в сельхоз работах, благоустройстве территории, жизни учреждения			
		Несоблюдение режима сохранности и экономии материальных и коммунальных ресурсов (нанесение вреда имуществу,			

		перерасход СМС, воды, электроэнергии, теплоэнергия, топлива)			
		Отсутствие листка нетрудоспособности			
		Наличие письменных благодарностей за работу работников отделения от граждан, общественных организаций и юридических лиц			
		Наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг и работу работниками отделения, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами			

Примечание: выплаты стимулирующего характера не начисляются в случаях наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде

Ветеринарный врач

1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, выполнение, выполнение нормы рабочего времени	Качественное и своевременное предоставление отчетов и ведение документации Качественное выполнение поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков	100	3	
2	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения Проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними Проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей Учет культурных особенностей, вероисповедания Защита и поддержка человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними Соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	100	2	
3	Дополнительные критерии	Привлечение спонсорской помощи для улучшения качества социальных услуг и условий труда сотрудников Активное участие в сельхоз работах, благоустройстве территории, жизни учреждения Несоблюдение режима сохранности и экономии материальных и коммунальных ресурсов (нанесение вреда имуществу, перерасход СМС, воды, электроэнергии, тепло энергии, топлива) Отсутствие листка нетрудоспособности Наличие письменных благодарностей за работу работников отделения от граждан, общественных организаций и юридических лиц	100	2	

		Наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг и работу работниками отделения, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами			
Примечание: выплаты стимулирующего характера не начисляются в случаях наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде					
Специалист по социальной работе, инструктор-методист по лечебной физкультуре					
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, выполнение, выполнение нормы рабочего времени	Качественное и своевременное предоставление отчетов и ведение документации	100	2	
		Качественное выполнение поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков			
2	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	100	2	
		Проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними			
		Проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей			
		Учет культурных особенностей, вероисповедания			
		Защита и поддержка человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними			
		Соблюдение конфиденциальности информации о гражданах			
3	Дополнительные критерии	Привлечение спонсорской помощи для улучшения качества социальных услуг и условий труда сотрудников	100	2	
		Активное участие в сельхоз работах, благоустройстве территорий, жизни учреждения			
		Несоблюдение режима сохранности и экономии материальных и коммунальных ресурсов (нанесение вреда имуществу, перерасход СМС, воды, электроэнергии, тепло энергии, топлива)			
		Отсутствие листка нетрудоспособности			
		Наличие письменных благодарностей за работу работников отделения от граждан, общественных организаций и юридических лиц			
		Наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг и работу работниками отделения, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей			

		организацией и контрольно-надзорными органами			
Примечание: выплаты стимулирующего характера не начисляются в случаях наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде					
Специалист по социальной работе					
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, выполнение, выполнение нормы рабочего времени	Качественное и своевременное предоставление отчетов и ведение документации	100	2	
		Качественное выполнение поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков			
2	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	100	2	
		Проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними			
		Проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей			
		Учет культурных особенностей, вероисповедания			
		Защита и поддержка человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними			
		Соблюдение конфиденциальности информации о гражданах			
3	Дополнительные критерии	Привлечение спонсорской помощи для улучшения качества социальных услуг и условий труда сотрудников	100	1	
		Активное участие в сельхоз работах, благоустройстве территории, жизни учреждения			
		Несоблюдение режима сохранности и экономии материальных и коммунальных ресурсов (нанесение вреда имуществу, перерасход СМС, воды, электроэнергии, тепло энергии, топлива)			
		Отсутствие листка нетрудоспособности			
		Наличие письменных благодарностей за работу работников отделения от граждан, общественных организаций и юридических лиц			
		Наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг и работу работниками отделения, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами			
Примечание: выплаты стимулирующего характера не начисляются в случаях наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде					

Приложение N 2
к Положению о порядке и
условиях установления выплат
стимулирующего характера
работникам
БУ «Ибресинский ПНИ»
Минтруда Чувашии

**Показатели и критерии оценки выплат стимулирующего характера
за качество выполняемых работ работникам
БУ «Ибресинское ПНИ» Минтруда Чувашии**

№ п/п	Показатель	Критерии	Персональный повышающий коэффициент
1	Участие в реализации социальных проектов и программ	Координация реализации в учреждении проектов и программ, направленных на повышение качества предоставляемых социальных услуг	0,2
2	Участие в методической работе, инновационной деятельности, использование новых эффективных технологий в работе и в процессе обслуживания граждан	Степень участия в методической работе (наличие методических разработок, выступления, публикации, информация о деятельности, в том числе на сайте учреждения, участие в семинарах, совещаниях и т. д.). Зафиксированная положительная динамика в удовлетворенном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий социальной работы (телемосты, обслуживание по нуждаемости, школа ухода, мобильные бригады и т.д.)	0,2
3	Отсутствие массовой заболеваемости получателей инфекционными заболеваниями	Отсутствие случаев массовой заболеваемости вследствие надлежащей организации профилактической работы среди получателей социальных услуг, должного выполнения обязанностей по недопущению распространения заболеваемости	0,2
4	Продолжительность жизни получателей социальных услуг	Стабилизация и снижение показателей смертности	0,2
5	Реабилитация инвалидов	Своевременность освидетельствования всех получателей социальных услуг с целью получения программы индивидуальной реабилитации	0,2
6	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Качество выполнения должностных обязанностей на предмет соответствия санитарным требованиям	0,2
7	Выполнение дополнительных функций, не входящих в должностные обязанности	Своевременное и качественное выполнение поручений руководства, не входящих в должностные обязанности	0,4
8	Сложность и важность выполняемой работы	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач с учетом уровня профессиональной подготовки, опыта и других факторов	0,4
Примечание: выплаты стимулирующего характера не начисляются в случаях, если имеется наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде			

Приложение N 3
к Положению о порядке и
условиях установления выплат
стимулирующего характера
работникам
БУ «Ибресинский ПНИ»
Минтруда Чувашии

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ДАЮЩЕГО ПРАВО
НА ПОЛУЧЕНИЕ НАДБАВОК ПО ДОЛЖНОСТЯМ (ОСНОВАНИЯМ),
ПРЕДУСМОТРЕННЫМ В ПУНКТАХ 2.2 - 2.4 (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ
ДОЛЖНОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП
"ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ВТОРОГО УРОВНЯ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ
ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ" И "ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
В УЧРЕЖДЕНИЯХ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ
ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ"), А ТАКЖЕ
ПУНКТАХ 2.5, 2.6 РАЗДЕЛА II ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. В стаж непрерывной работы засчитывается:

время непрерывной работы как по основной работе, так и по работе по совместительству в государственных (муниципальных) учреждениях в сфере здравоохранения, подразделениях и на должностях в государственных (муниципальных) учреждениях в сфере здравоохранения независимо от ведомственной подчиненности, учреждениях социальной защиты населения и в территориальных органах Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека;

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и государственных (муниципальных) учреждениях здравоохранения, если за ней непосредственно следовала работа в государственных (муниципальных) учреждениях в сфере здравоохранения и учреждениях социального обслуживания граждан;

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

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения и социальной защиты населения не превысил 1 год. 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 государственных (муниципальных) учреждениях в сфере здравоохранения и учреждениях социальной защиты населения в период учебы студентов образовательных организаций высшего медицинского образования и профессиональных образовательных организациях независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в государственных (муниципальных) учреждениях в сфере здравоохранения и учреждениях, осуществляющих социальное

обслуживание граждан;

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

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 государственных (муниципальных) учреждениях в сфере здравоохранения и учреждениях социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

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

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

1.2. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в государственные учреждения в сферах здравоохранения и предоставления социальных услуг при отсутствии во время перерыва другой работы:

1.2.1. Не позднее одного месяца:

со дня увольнения из государственного (муниципального) учреждения здравоохранения и учреждения, осуществляющего социальное обслуживание граждан

после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в государственных (муниципальных) учреждениях в сфере здравоохранения и учреждениях, осуществляющих социальное обслуживание граждан;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пунктах 2.2 - 2.4 (за исключением должностей профессиональных квалификационных групп "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг" и "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"), а также пунктах 2.5, 2.6 раздела II Положения (далее - пункты 2.2 - 2.6 раздела II Положения), а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, территориальных органов Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения;

со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции медицинской организации, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждении здравоохранения и учреждении, осуществляющем социальное обслуживание граждан;

со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество. 1.2.2. Не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из государственного (муниципального) учреждения здравоохранения и учреждения, осуществляющего социальное обслуживание граждан, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

после возвращения с работы в государственных учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в государственных (муниципальных) учреждениях.

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.

1.2.3. Не позднее трех месяцев: после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

со дня увольнения в связи с ликвидацией государственного (муниципального) учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников государственного учреждения (подразделения), за исключением случаев, приведенных в подпункте 1.2.4 настоящего пункта;

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

1.2.5. Не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в государственных (муниципальных) учреждениях здравоохранения и социальной защиты.

1.2.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в государственных (муниципальных) учреждениях здравоохранения и социальной защиты:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработные; 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 трудовую пенсию в период работы в государственных (муниципальных) учреждениях здравоохранения и социальной защиты:

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из государственных (муниципальных) учреждений здравоохранения и социальной защиты, 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 государственных (муниципальных) учреждениях и учреждениях социальной защиты населения с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

1.2.7. Стаж работы работникам сохраняется также в случаях:

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

работы в государственных учреждениях, на предприятиях и в организациях системы здравоохранения (на кафедрах вузов, в научно-исследовательских учреждениях и др.). не входящих в номенклатуру государственных (муниципальных) учреждений, в период обучения в образовательных организациях высшего медицинского образования и профессиональных образовательных организациях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных организациях;

отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в государственных (муниципальных) учреждениях и социальной защиты населения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

1.3. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 1.2.1 - 1.2.5 пункта 1.2 настоящего Порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

1.4. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в государственных (муниципальных) учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и учреждений, осуществляющих социальное обслуживание граждан, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе Порядка.

Приложение N 4
к Положению о порядке и
условиях установления выплат
стимулирующего характера
работникам
БУ «Ибресинский ПНИ»
Минтруда Чувашии

**Показатели эффективности деятельности работника
БУ «Ибресинский ПНИ» Минтруда Чувашии**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Количество баллов (максимально возможное)
1	Выполнение государственного задания (с начала года)	5 баллов
2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	4 балла
3	Участие в общественной жизни учреждения	1 балл
Итого		10 баллов