

Утвержден

Протоколом № 2 общего собрания трудового коллектива ГБУ

КО «Тарусский дом – интернат для престарелых и инвалидов»



2014 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
Государственного бюджетного учреждения
Калужской области "Тарусский дом – интернат
для престарелых и инвалидов"

Администрация М.Р. Дворского района
Регистрационный № 28 от 05.05.2015



Тарусский район, д. Игнатовское

2014 год.

Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работником и Работодателем.

Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

Действие настоящего коллективного Договора распространяется на всех Работников организации. Настоящий коллективный Договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным Договором.

Во исполнение настоящего коллективного Договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа Работников (по согласованию с представительным органом Работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным Договором.

Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками Учреждения.

1. СТОРОНЫ ДОГОВОРА

Сторонами настоящего Договора являются Работодатель в лице директора Учреждения Стародубцевой Лидии Евгеньевны и Работники Учреждения, в лице руководителя Представительского органа Работников, далее (ПОР), старшей медицинской сестры Захаровой Людмилы Сергеевны

2. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

Настоящий Договор действует с момента его подписания сторонами до принятия нового Договора, но не более трех лет. С момента подписания настоящего Договора считается утратившим силу коллективный Договор между Работодателем и Работниками Тарусского дома – интернат для престарелых и инвалидов, утвержденный 15 марта 2011 года.

3. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

Договор в полном объеме распространяется на всех Работников Учреждения, за исключением работников, с которыми заключены индивидуальные трудовые договоры, для выполнения разовой работы.

4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

4.1. Стороны Договора признают необходимость создания условий для развития производства, социально-экономического развития Учреждения, повышения культуры и качества выполнения своих должностных обязанностей.

4.2. Работодатель обязуется:

а) до принятия решения по социальным вопросам, не входящим в Договор, проводить консультации с Представительским органом Работников.

б) проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников.

в) предоставлять по требованию ПОР сведения о выполнении обязательств по коллективному Договору, а так же существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовку и обучение кадров, оздоровление и т.д.)

г) создавать условия, обеспечивающие деятельность ПОР в соответствии с ТК, законами, соглашениями.

д) сотрудничать с ПОР в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников посредством переговоров.

е) соблюдать условия настоящего коллективного Договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками.

ж) выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным Договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

з) учитывать мнение ПОР по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя.

и) своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

к) создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным Договором.

л) обеспечивать бытовые нужды Работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

м) осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленными федеральными законами.

н) осуществлять транспортные услуги работникам Учреждения по доставке к месту работы и обратно согласно сменности работ, утвержденного и согласованного с ПОР маршрута и графика движения транспорта в соответствии с техническими возможностями, а также финансово-экономическим состоянием Учреждения.

о) возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в порядке установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

п) ознакомить с коллективным Договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями всех Работников, а также всех Работников, вновь поступающих на работу, обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного Договора путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных Работников, через информационные стенды.

4.3. ПОР обязуется:

а) способствовать устойчивой деятельности Учреждения, повышение эффективности труда, с установлением совместно с Работодателем систем поощрения;

б) способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному правомерному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

в) представлять от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы;

г) вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;

д) добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно – бытовых условий, выполнения соглашений по охране труда;

е) добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательством коллективного Договора;

ж) участвовать в формировании системы и размеров оплаты труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

з) добиваться роста реальной заработной платы;

и) в период действия Договора ПОР обязуется предотвращать действия со стороны Работников, направленные во вред Работодателю, при условии выполнения настоящего Договора.

Работник имеет право на:

а) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами.

б) предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

в) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным Договором.

г) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

д) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами.

4.4. Любая из сторон, подписавших Договор, вправе вносить предложения по изменению и дополнению Договора, которые могут быть приняты только по взаимному согласию сторон.

4.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный Договор в течение срока его действия осуществляются на основании решения постоянно действующей двухсторонней комиссии для ведения коллективных переговоров по внесению изменений в коллективный договор на паритетной основе.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного Договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с прежним коллективным Договором, отраслевыми и региональными соглашениями, нормами действующего законодательства.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель признает свою обязанность обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, производственного быта в соответствии с требованиями нормативных документов по охране труда (ОТ) и несёт ответственность за нарушение требований законодательных и иных нормативных актов по охране труда.

5.2. Работодатель Представительский орган Работников и выборный орган первичной профсоюзной организации признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья Работников и обеспечения безопасности труда, улучшения его условий и считают организацию работы по охране труда неотъемлемой частью производственного процесса.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Своевременно выдавать Работникам, выполняющим работы с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работы, связанные с загрязнениями, специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, заменять их при потере защитных свойств, в соответствии с нормами и «Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», утверждённых приказами Минздравсоцразвития России №290-н от 01.06.2009г.

Организовать проведение стирки спецодежды.

Работодатель имеет право с учётом мнения представительного органа Работников 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 загрязнения.

Указанные нормы утверждаются локальными нормативными актами работодателя на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда с учётом мнения уполномо-

моченного Работниками органа с указанием типовых норм, по сравнению с которыми улучшается обеспечение Работников средствами индивидуальной защиты.

Работодатель имеет право с учётом мнения уполномоченного Работниками представительного органа заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов (Приложение 1).

Работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им СИЗ. При заключении трудового договора работодатель должен ознакомить работников с настоящими Правилами, а также с соответствующими его профессии и должности типовыми нормами выдачи СИЗ.

Работник обязан правильно применять СИЗ, выданные ему в установленном порядке.

5.3.2. Организовывать систематический контроль за состоянием условий труда и санитарно-гигиенических параметров условий труда в производственных помещениях и отделениях «Милосердия», «Психоневрологическом», «Геронтопсихиатрическом».

5.3.3. Обеспечивать обучение безопасным методами приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда.

5.3.4. Проводить специальную оценку условий труда.

5.3.5. Осуществлять информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.3.6. Проводить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (или иного уполномоченного Работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.3.7. Предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, Работникам, имеющим особый характер работы, Работникам с ненормированным рабочим днём, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск (Приложение 2);
- своевременное оформление документов на получение государственной пенсии по возрасту, и трудовой пенсии на льготных условиях (Приложение 3).
- бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России № 45н от 16 февраля 2009 г. (Приложение 4);

5.3.8. Обеспечивать содержание в соответствии с требованиями Инструкции по санитарному содержанию Учреждения производственных, служебных и санитарно-бытовых помещений, а также зданий, сооружений и территории.

5.3.9. Обеспечивать выполнение работ по подготовке к зимнему периоду.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Работодатель гарантирует:

6.1.1. Нормальную продолжительность рабочего времени Работников, не превышающую 40 часов в неделю и 36 часов в сельской местности для женщин;

6.2. Стороны Договорились о следующем:

6.2.1. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утверждаемыми Работодателем, либо лицами, которым Работодатель делегировал это право, по согласованию с ПОР с учетом специфики работы в Учреждении.

6.2.2. На производственных участках, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, по согласованию с ПОР ведется суммированный учет рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени за учетный период (квартал) не должна превышать нормального числа рабочих часов.

6.2.3. Сверхурочные работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются в случаях, указанных в Трудовом кодексе РФ. Круг лиц, привлекаемых к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни определяется в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.2.4. Может устанавливаться увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.2.5. На период проведения общегосударственных, общественно-политических, специальных мероприятий, во время чрезвычайных ситуаций, а также при неблагоприятных метеорологических и погодных условиях руководителям, производственному и медицинскому персоналу, водителям может устанавливаться дежурство.

6.2.6. При дежурстве на рабочем месте время дежурства полностью засчитывается в рабочее время, за исключением перерывов для отдыха и приема пищи.

6.2.7. При дежурстве на дому в рабочее время засчитывается время с момента вызова на рабочее место и время работы.

6.2.8. При суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 24 часов, в среднем за учетный период продолжительность еженедельного отдыха должна быть не менее 42 часов; дни отдыха предоставляются в соответствии с графиками работы.

7. ОТПУСКА

7.1. Работодатель гарантирует:

7.1.1. Предоставление Работникам ежегодного основного оплачиваемого отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

7.1.2. Предоставление Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, с ненормированным рабочим днем дополнительного отпуска (Приложение 2).

7.2. Стороны договорились о следующем:

7.2.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику в соответствии с графиком отпусков, согласованным с ПОР Учреждения. По согласованию с Работодателем, либо лицом, которому делегировано это право, отпуск может быть разбит на две части, одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.2.2. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7.2.3. Работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 5 дней по следующим основаниям: в связи с заключением брака, заключением брака детей, смертью близких родственников, рождением ребенка, переездом на новое место жительства, а также 1 день родители, имеющие детей первых, вторых и третьих классов на 01 сентября и другим уважительным причинам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами.

8. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны договорились, что оплата труда и премирование Работников Учреждения производится в соответствии с Положением об оплате труда и в сроки, указанные в Приложении № 5.

9. ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ

9.1. Стороны пришли к соглашению о следующем:

9.1.1. Высвобождение Работников производится в соответствии с действующим законодательством.

Преимущественным правом на оставление на работе пользуются Работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком; Работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы в Учреждении; Работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; Работникам повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или работами по ликвидации последствий катастрофы Чернобыльской АЭС, а также инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы, проработавшие в Учреждении 10 лет и более, Работники моложе 18 лет, руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы.

9.1.2. Сообщать ПОР не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата Работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в письменной форме.

9.1.2. Выплаты компенсаций при высвобождении Работников производятся в соответствии с действующим законодательством.

9.1.3. Вопросы трудоустройства высвобождаемых Работников решаются при участии Представительского органа Работников Учреждения.

9.1.4. Высвобождаемые Работники при наличии у них необходимого образования и опыта работы трудоустраиваются на имеющиеся вакантные должности.

10. ТРУД ЖЕНЩИН

10.1. Стороны договорились о следующем:

10.1.1. Запрещается переноска и передвижение женщинами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

10.1.2. Не допускается привлечение (без их согласия) к работам в ночное время, к сверхурочным работам, работам в выходные дни и направлению в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

10.1.3. Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до шестнадцати лет), не могут привлекаться к сверхурочным работам или направляться в командировки без их согласия.

10.1.4. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

10.1.5. Женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и семьдесят (в случае осложненных родов – восемьдесят шесть) календарных дней после родов, а при рождении двух и более детей – восемьдесят четыре календарных дня до родов и 110 календарных дней после родов.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов.

10.1.6. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине, по ее заявлению, предоставляется ежегодный отпуск независимо от стажа работы в данном Учреждении.

10.1.7. По желанию женщин им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. В период нахождения женщины в отпуске по уходу за ребенком она, по своему желанию, может работать на условиях неполного рабочего времени.

10.1.8. Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

Сроки и порядок предоставления перерывов устанавливаются администрацией совместно с соответствующим Представительским органом Работников Учреждения, с учетом пожеланий матери.

10.1.9. Увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (одиноких матерей – при наличии у них ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида до шестнадцати лет), по инициативе администрации не допускается.

11. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ

11.1. Для обеспечения непрерывности обучения всех категорий Работников Учреждения организуются следующие виды обучения Работников:

11.1.1. Повышение квалификации Работников.

11.1.2. Повышение квалификации специалистов организуется Учреждением путем заявок в вышестоящее учреждение в целях обновления их теоретических и практических знаний. От медицинских Работников требуется обучение и подтверждение квалификационной категории и специализации по профессии каждые 5 лет.

11.1.3. Систематическое, самостоятельное самообразование Работников;

11.1.4. Участие Работников в семинарах по производственным и экономическим вопросам.

11.2. Каждый Работник Учреждения, по своему желанию, имеет право обучаться в высших, средних, начальных, профессиональных и общеобразовательных учебных заведениях.

11.2.1. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются в полной мере и в соответствии с трудовым законодательством.

11.2.2. При совмещении работы с обучением одновременно в двух учебных заведениях, гарантии и компенсации могут иметь место только по одному из учебных заведений (по выбору Работника).

12. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль выполнения коллективного Договора осуществляется Сторонами Договора.

При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

12.2. Стороны, подписавшие Коллективный Договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании Работников Учреждения в течение первого квартала следующего за отчетным периодом.

Руководитель Представительского органа
Работников ГБУ КО «Тарусский дом –
интернат для престарелых и инвалидов»

Л.С. Захарова

Директор ГБУ КО «Тарусский дом –
интернат для престарелых и инвалидов»



Стародубцева

СОГЛАСОВАНО

Руководитель Представительского органа
Работников ГБУ КО «Тарусский дом –
интернат для престарелых и инвалидов»



Л.С. Захарова

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ КО «Тарусский дом –
интернат для престарелых и инвалидов»



Д.Е. Стародубцева

СПИСОК

**должностей Работников с ненормированным рабочим днем,
которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый
отпуск**

№ п/п	Наименование должности	Основной отпуск кален- дарных дней	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненорми- рованным рабочим днем.
1.	Заместитель директора	28	14
2.	Главный бухгалтер	28	14
3.	Заместитель главного бух- галтера	28	14
4.	Бухгалтер	28	14
5.	Экономист	28	14
6.	Начальник отдела кадров	28	14
7.	Специалист по кадрам	28	14
8.	Юрисконсульт	28	14
9.	Заведующий складом	28	14
10.	Начальник хозяйственного отдела	28	14
11.	Шеф – повар	28	14
12.	Завхоз	28	14
13.	Инженер РТЭО	28	14
14.	Инженер – ответственный за газовое хозяйство	28	14
15.	Инженер (по пожарной безопасности)	28	14
16.	Инженер по охране труда	28	14
17.	Техник	28	14
18.	Водитель автомобиля	28	14
19.	Комендант	28	14
20.	Механик	28	14

СПИСОК

должностей Работников с вредными условиями труда, Работников имеющих особый характер работы, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Наименование производств, профессий и должностей	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам занятым на работах с вредными условиями труда, Работникам, имеющим особый характер работы
1	2	3
1.	Средний медицинский персонал, младший медицинский персонал и прочие Работники общего отделения и отделения милосердия, специалист по социальной работе	14
2.	Врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал, сестра – хозяйка и прочие Работники психоневрологического отделения, геронтопсихиатрического отделения милосердия	35
3.	Помощник врача – эпидемиолога	14
4.	Врач, врач – заведующий отделением милосердия, сестра – хозяйка отделения милосердия	21
5.	Дезинфектор	14
6.	Оператор газовой котельной	14
7.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	7
8.	Слесарь – сантехник, слесарь по обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования	7
9.	Слесарь по ремонту газового оборудования, слесарь по обслуживанию газовых сетей	14
10.	Машинист насосных установок газовой котельной	7
11.	Оператор стиральных машин	14
12.	Хлораторщик	14
13.	Лаборант по химводоочистке	14
14.	Библиотекарь	14
15.	Повар	7
16.	Заведующий отделением социальной помощи на дому, социальный работник	14

СОГЛАСОВАНО

Руководитель Представительского органа
Работников ГБУ КО «Тарусский дом –
интернат для престарелых и инвалидов»



Л.С. Захарова

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ КО «Тарусский дом –
интернат для престарелых и инвалидов»



Д.Н. Стародубцева

СПИСОК

**должностей дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по
возрасту на льготных условиях.**

1. Врачи – специалисты всех наименований (кроме врачей – статистов), в том числе врачи – руководители учреждений (их структурных подразделений), осуществляющие врачебную деятельность.
2. Средний медицинский персонал: фельдшер; медицинская сестра; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра по физиотерапии; старшая медицинская сестра; младшая медицинская сестра по уходу за больными психоневрологического отделения.

Перечень

**профессий и должностей имеющих право на пенсию
по возрасту (старости) на льготных основаниях**

(список № 2 Утвержденный Постановлением ГК Совмина СССР и Президиума ВЦСПС
от 25.10.74 № 258/П-22)

1. Помощник врача-эпидемиолога.

СОГЛАСОВАНО

Руководитель Представительского органа
Работников ГБУ КО «Тарусский дом –
интернат для престарелых и инвалидов»



Л.С. Захарова

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ КО «Тарусский дом –
интернат для престарелых и инвалидов»



Л.Е. Стародубцева

СПИСОК

**профессий рабочих и специалистов имеющих право
на получение молока или других равноценных пищевых
продуктов в связи с вредными условиями труда**

1. Дезинфектор;
2. санитарки отделений милосердия, общего, геронтопсихиатрического и психоневрологического;
3. Слесарь-сантехник;
4. Операторы стиральных машин.

СОГЛАСОВАНО

Руководитель Представительского органа
Работников ГБУ КО «Тарусский дом –
интернат для престарелых и инвалидов»

 Л.С. Захарова

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ КО «Тарусский дом –
интернат для престарелых и инвалидов»



Е. Стародубцева

**Сроки выплаты заработной платы
Работникам Учреждения**

<i>Учреждение</i>	<i>Дата выплаты: зарплаты</i>	<i>Дата выплаты аванса</i>
Тарусский дом – интернат для престарелых и инвалидов	5 числа каждого месяца	20 числа каждого месяца

Всего прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью 15 (Пятнадцать)
листов

Директор ГБУКО «Тарусский дом-интернат
для престарелых и инвалидов»

Л.Е.Стародубцева

Начальник Отдела кадрового и правового
обеспечения

О.В.Лунькина

