

Председатель первичной профсоюзной организации СОГБУ “Духовщинский социально - реабилитационный центр для несовершеннолетних “Ласточка”

Е.Р. Кузнецова
“04” апреля 2023 г.

Директор СОГБУ “Духовщинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка»



Е.Я. Гагаева

“04” апреля 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

смоленского областного государственного бюджетного учреждения
“Духовщинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних
“Ласточка”

на 2023-2026 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Отделе социальной защиты населения в Ярцевском районе в Духовщинском районе Департамента Смоленской области по социальному развитию

Регистрационный № 01-к

Консультант в Духовщинском районе:

от «10» 04 2023

Е.П. Касьянова



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Смоленское областное государственное бюджетное учреждение «Духовщинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка», далее СОГБУ СРЦН «Ласточка», именуемое далее "работодатель", в лице директора Гагаевой Е.Я. и работники учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации Кузнецовой Е.Р.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организаций, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников СОГБУ СРЦН «Ласточка».

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организаций, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представителем трудового коллектива. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии, утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием работников учреждения.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Содержание трудового договора и порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (Далее по тексту ТК РФ) и другими законодательными и нормативно-правовыми актами. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и/или о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (служебной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее трех лет, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

2.5. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.6. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, уведомить трудовой коллектив о сокращении численности штата.

Уведомление должно содержать планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в службу занятости представляется не менее чем за три месяца.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности, 36 часов в неделю.

Рабочее время работников СОГБУ СРЦН «Ласточка» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения – (Приложение № 1), утвержденными работодателем, графиками сменности, а также условиями трудового договора и должностными инструкциями работников.

3.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 30 часов в неделю, за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом СОГБУ СРЦН «Ласточка».

3.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей, (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.4. Рабочий день начинается в 9-00 часов и заканчивается в 18-00 часов, а для женщин, работающих в данном учреждении – с 9-00 до 17час.12 мин., согласно Постановлению ВС РСФСР от 01.11.1990г. № 298/3-1, ст.263.1 ТК РФ.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

3.5. В учреждении для водителя устанавливаться ненормированный рабочий день.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Общим выходным днем работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота (оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд).

4.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников организации допускается в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ.

4.3. Перерыв на обед в организации устанавливается с 13-00 по 14-00 часов. На работах, где по ее условиям перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены. Перечень таких производств и работ, порядок и место приема пищи устанавливается работодателем. (Приложение № 6)

4.4. Работникам учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 114 и 115 ТК РФ). Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.5. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней (Приложение № 7).»;

Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, согласно Приложению № 2.

«Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (Приложение № 3).

4.7. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (статья 128 ТК РФ), также в связи:

- а) со свадьбой самого работника 3 дня;
- б) со свадьбой детей 3 дня;
- в) со смертью родственников и близких 3 дней;
- г) с рождением ребенка 1 день;
- д) с переездом на новое место жительства 1 день ;
- е) в других случаях по договоренности между работником и работодателем.
- ж) матерям (одиноким отцам), направляющим первоклассников в школу 1-ого сентября -2 часа.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. «Заработка плата работников устанавливается в соответствии с Постановлением Администрации Смоленской области от 13.12.2017 № 856 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания граждан по видам экономической деятельности « Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», Указом Президента РФ № от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политике», Положением об оплате труда работников СОГБУ ««Духовщинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка» (Приложение № 4).

Заработка плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.3. К выплатам компенсационного характера работникам учреждения относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);
 - доплаты за сверхурочную работу;
 - доплаты за работу в ночное время;
 - доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

«Оплата труда в выходные и праздничные нерабочие дни производится работникам, получающим оклад (должностной оклад) в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работникам учреждений социального обслуживания производится доплата за работу в ночное время в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 часов вечера до 6.00 часов утра. При исчислении размера оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни необходимо учитывать не только тарифные ставки (оклады), но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

5.4. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждения относятся:

- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за классность;
- надбавка за особый режим работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за определенный период

5.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной минимальной оплаты труда.

5.6. Оплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни (если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени работника), работу в ночное время (за исключением случаев приема на работу исключительно для работы в ночное время) производится сверх минимального размера оплаты труда (Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 N 17-П).

5.7. Заработка плата выплачивается 06 и 21 числа каждого месяца.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте.

6.2. Директор учреждения назначает, приказом по учреждению, ответственного по охране труда. Работодатель обязуется разработать инструкции по охране труда на каждом рабочем месте. Контроль за точным соблюдением инструкций по охране труда, возлагается на ответственного по охране труда учреждения.

6.3. Администрация обязуется:

- проводить обучение работников учреждения по вопросам охраны труда;
- обеспечить проведение специальной оценки условий труда рабочих мест по выявлению неблагоприятных факторов, влияющих на условия труда;
- по согласованию с представителем профсоюзного комитета обеспечить работников отдельных профессий, с учетом конкретных условий труда, дополнительной спецодеждой другими средствами индивидуальной защиты (Приложения к Коллективному договору № 4, № 5);
- обеспечить нормальную бесперебойную работу санитарно-бытовых устройств.

6.4. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми сертифицированными средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний, вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработка плата в размере двух третей средней заработной платы.

6.6. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

7.1. Организация несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством РФ, организация обязуется:

-выплачивать работникам (членам их семей) единовременное денежное пособие для возмещения вреда, причинного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

а) гибели работника -100% размеров среднего заработка, а также оплату расходов, связанных с погребением;

б) получения работником инвалидности -100% размеров среднего заработка;

в) утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы - 50% размеров среднего заработка.

СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель обязуется заключить договор страхования работников от производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

8.3. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками учреждения один раз в год.

8.3. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками учреждения один раз в год.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

9.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.5. 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.

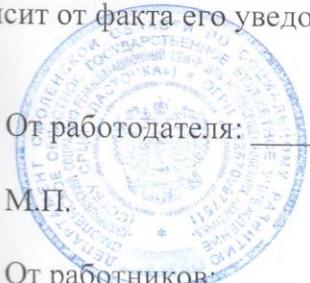
9.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

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

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

9.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.9. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.



От работодателя:

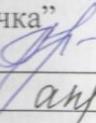
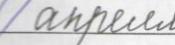
М.П.

От работников:

Приложение №1
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
СОГБУ «Духовщинский
социально-реабилитационный
центр для несовершеннолетних
“Ласточка”

 Е.Р. Кузнецова
“04”  апреля 2020г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор СОГБУ «Духовщинский
социально - реабилитационный
центр для несовершеннолетних
“Ласточка”

 Е.Я. Гагаева
“04”  апреля 2020г.



Правила внутреннего трудового распорядка
СОГБУ “Духовщинский социально-
реабилитационный центр для несовершеннолетних
“Ласточка”

1. Общие положения

Настоящие правила разработаны с целью выполнения правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, а также с целью регулирования, в соответствии с законом, трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений по организации труда и управлению трудом; по заключению коллективных договоров; по материальной ответственности работодателя и работников в сфере труда; по разрешению трудовых споров смоленского областного государственного бюджетного учреждения «Духовщинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка», далее по тексту СОГБУ СРЦН «Ласточка».

2. Порядок приема и увольнения работников

Трудовые отношения между работодателем и работником оформляются путем заключения в письменной форме трудового договора. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в СОГБУ СРЦН «Ласточка» правила внутреннего трудового распорядка.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

При заключении трудового договора лицо, поступившее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт, или иной документ, удостоверяющей личность;
- трудовую книжку, за исключением, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку об отсутствии судимости.

При заключении трудового договора впервые, трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляет работодатель.

Запрещается требовать от лица, поступившего на работу документы, помимо, предусмотренных законодательством.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, должностной

инструкцией, иными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором, провести инструктаж по технике безопасности и охране труда, противопожарной безопасности и др.

Прекращение трудового договора производится по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме, не менее, чем за 3 календарных дня до увольнения.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя в письменной форме, не позднее, чем за две недели.

По соглашению между работодателем и работником, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Трудовой договор, может быть расторгнут по инициативе работодателя, а также по другим основаниям в соответствии с законодательством РФ.

3. Основные права и обязанности работников

1. Каждый работник имеет право на:

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организаций и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном трудовым законодательством и иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленным ТК РФ и иными федеральными законами;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами.

2. Каждый работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда;
- бережно относится к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы и немедленно сообщать о случившемся работодателю;
- содержать свое рабочее место и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

4. Основные права и обязанности работодателя

1. Работодатель имеет право на:

- принятие самостоятельных решений в пределах своих полномочий;
- заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, и иными федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный эффективный труд;
- требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принятие локальных нормативных актов.

2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы РФ и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату, в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и трудовыми договорами;
- заработную плату выплачивать 6 и 21 числа каждого месяца.

5. Рабочее время и время отдыха

Время начала и окончания работы и перерывы для отдыха и питания устанавливаются следующие:

Начало работы - 9-00 часов

Перерыв на обед - 13-00 до 14-00 часов

Окончание работы - 18 час 00 минут.

Время начала и окончания работы и перерывы для отдыха и питания для женщин, работающих в сельской местности, устанавливаются следующие:

Начало работы - 9-00 часов

Перерыв на обед - 13-00 до 14-00 часов

Окончание работы - 17 час 12 минут.

Время начала и окончания работы и перерывы для отдыха и питания для музыкального руководителя устанавливаются 24 часовая рабочая неделя

Время начала и окончания работы и перерывы для отдыха и питания для воспитателей устанавливаются 30 часовая рабочая неделя

По производственной необходимости, для оператора стиральных машин, кастелянши, уборщика служебных помещений и кладовщика время начала и окончания работы и перерывы для отдыха и питания устанавливаются следующие:

Начало работы - 8-00 часов

Перерыв на обед - 12-00 до 13-00 часов

Окончание работы - 16час 12 минут.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников на предприятии не может превышать 40 часов в неделю. Для работников установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Для женщин, работающих в Центре, установлена 36-часовая рабочая неделя, в соответствии с Постановлением ВС РСФСР от 1 ноября 1990г. № 298/З-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе".

Для воспитателей, музыкального руководителя, руководителя физического воспитания, младших воспитателей, медицинского персонала, поваров и кухонных рабочих установлена работа по графику.

Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

При наличии обстоятельств, указанных в ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы работника (например, работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного или токсичного опьянения). Работодатель отстраняет работника от работы на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы.

Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы (так называемый форс-мажор), допускается только с предварительного разрешения работодателя либо его представителя. Отсутствие работника на рабочем месте без разрешения считается неправомерным. В случае повторения неправомерного отсутствия на рабочем месте применяются дисциплинарные меры взыскания, предусмотренные в главе VII настоящих правил.

Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время. Работник может использовать обеденный перерыв по своему усмотрению и на это время отлучиться с места работы.

Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы учреждения. График работы составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Замена отпусков денежной компенсацией не допускается, кроме случаев, предусмотренных ст. 16 ТК РФ.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6. Поощрения за успехи в работе

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу и другие достижения в труде применяются следующие поощрения:

1. объявление благодарности;
2. выдача премии;
3. награждение ценным подарком.

Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива работников и заносятся в трудовую книжку работника.

7. Трудовая дисциплина

Все работники обязаны подчиняться директору СОГБУ СРЦН “Ласточка”.

Работник обязан выполнять указания, которые отдает ему вышестоящий начальник, а также приказы и предписания, которые доводятся до его сведения с помощью служебных инструкций или объявлений. Запрещаются любые действия, могущие нарушить нормальный порядок или дисциплину.

К таким действиям относятся:

- распространение листовок, изданий петиций и вывешивание материалов без соответствующего разрешения;
 - выполнение личной работы на рабочем месте, вынос сырьевых материалов, инструментов и потребительских товаров без разрешения уполномоченного лица;
 - использования оборудования организаций без разрешения ответственных лиц;
- Работники учреждения, независимо от должностного положения обязаны также:
- проявлять в отношении друг друга вежливость, уважение, взаимную помощь и терпимость, особенно, в отношении женщин и молодежи.

За нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель вправе применять следующие дисциплинарные взыскания:

- 1- замечание;
- 2- выговор;
- 3- увольнение по соответствующим основаниям.

Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно

быть затребовано письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку. Работодатель, применивший дисциплинарные взыскания, вправе сеять его до истечения года по собственной инициативе, по просьбе работника, по ходатайству трудового коллектива или непосредственно руководителя работника.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания, работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленным для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

8. Охрана труда и производственная санитария

Работники обязаны соблюдать требования по охране труда и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и подзаконными актами, а указания органов Федеральной инспекции труда.

Курение в учреждении запрещено.

Запрещается уносить с собой имущество, предметы или материалы, принадлежащие организации, без получения на то соответствующего разрешения.

Запрещается приносить с собой предметы или товары, предназначенные для продажи на рабочем месте.

Запрещается вывешивать объявления вне отведенных для этого мест без соответствующего разрешения.

Каждый работник обязан использовать спец. одежду, спец. обувь и другие средства индивидуально защиты (далее СИЗ), смывающие средства и (или) обезвреживающие средства, согласно Приложениям 8, 9 к Коллективному договору и строго соблюдать распоряжения, отданные на этот счет.

Для предупреждения опасности производственного травматизма каждый работник обязан содержать в хорошем состоянии свое рабочее место, технику, доверенную ему для выполнения своей работы.

О любой неполадке необходимо немедленно сообщать вышестоящему руководителю.

Каждый работник обязан использовать любое выделенное ему оборудование по назначению, запрещается использовать это оборудование в личных целях.

В случае прекращения действия трудового договора каждый работник должен вернуть инструменты, машины, оборудование, документацию, находящиеся в его распоряжении и принадлежащие организации.

Запрещается оставлять одежду и личные вещи вне раздевалки и мест, предназначенных для их хранения.

Работник должен сообщить работодателю или его представителю о любой рабочей ситуации, в отношении которой у него есть веская причина полагать, что оно создает непосредственную серьезную опасность для его жизни или здоровья и для жизни и здоровья других работников. Работодатель не может требовать от работника возобновления его работы в рабочей ситуации, когда продолжается сохраняться непосредственная серьезная опасность.

Запрещается приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, наркотические вещества, приходить или находиться в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического опьянения.

О любом телесном повреждении, какой бы степени серьезности оно не было, незамедлительно сообщается директору учреждения.

Работники должны выполнять все предписания по технике безопасности.

Работодатель обязан в случаях, предусмотренных законодательством РФ, организовать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников учреждения.

Медицинские осмотры производятся за счет работодателя.

При уклонении работника от прохождения медицинских осмотров работодатель не допускает работника к выполнению им трудовых обязанностей.

Приложение № 2
к Коллективному договору

Перечень
должностей и профессий, работа в которых дает право на получение удлиненного
оплачиваемого отпуска

- | | |
|--|-----------------------|
| 1. Воспитатель | - 56 календарных дней |
| 2. Социальный педагог | - 56 календарных дней |
| 3. Педагог- психолог | - 56 календарных дней |
| 4. Музыкальный руководитель | - 56 календарных дней |
| 5. Руководитель физического воспитания | - 56 календарных дней |
| 6. Дефектолог | - 56 календарных дней |

Директор

Е.Я Гагаева



Приложение № 3
к Коллективному договору

Перечень
должностей и профессий, работа в которых дает право на получение
дополнительного отпуска за вредные условия труда

- | | |
|----------------------------|----------------------|
| 1. Врач | - 7 календарных дней |
| 2. Медицинская сестра | - 7 календарных дней |
| 3. Медицинский дезинфектор | - 7 календарных дней |
| 4. Повар | - 7 календарных дней |

В соответствии со специальной оценкой условий труда итоговый класс условий труда перечисленных профессий составил 3.2.

Директор



Е.Я Гагаева

Согласовано:

Председатель профкома
СОГБУ СРЦН «Ласточка»

Е.Р. Кузнецова
Протокол заседания профкома
№ 01 от «23» января 2018 г.

Утверждаю:

Директор СОГБУ СРЦН «Ласточка»

Е.Я. Гагаева
«26» декабря 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
СОГБУ «Духовщинский социально-реабилитационный
центр для
несовершеннолетних «Ласточка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации Смоленской области от 13.12.2017 № 856 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания граждан по видам экономической деятельности « Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставления социальных услуг без обеспечения проживания» и устанавливает:

- порядок оплаты труда руководителя и главного бухгалтера СОГБУ «Духовщинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка» (далее также – учреждение);
- порядок оплаты труда работников СОГБУ «Духовщинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка»;
- виды, размеры, порядок и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам СОГБУ «Духовщинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка»;
- перечни должностей, профессий работников СОГБУ «Духовщинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка», относимых к основному персоналу, административно-управленческому персоналу, вспомогательному персоналу, профессий рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах;
- перечень должностей работников СОГБУ «Духовщинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка», работающих в сельской местности и имеющих право на повышение оклада (должностного оклада) на 25 процентов.

1.2. Система оплаты труда, включающая в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера,

устанавливается в учреждении коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, нормативными правовыми актами Администрации Смоленской области, а также настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда устанавливается в СОГБУ «Духовщинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка» с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- минимальных размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ, утвержденных нормативным правовым актом Администрации Смоленской области;
- размеров должностных окладов по должностям работников учреждения социального обслуживания, не отнесенными к ПКГ, указанных в приложении № 1 к настоящему Положению;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

1.4. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

1.5. При повышении размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ работников учреждения производится повышение в том же размере должностных окладов по должностям работников, не отнесенными к ПКГ.

1.6. Размер окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.7. Руководитель СОГБУ «Духовщинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка» несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с федеральным законодательством.

1.8. Основной персонал – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения социального обслуживания.

Вспомогательный персонал – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение

определенных уставом учреждения социального обслуживания целей деятельности.

Административно-управленческий персонал – работники учреждения, занятые организацией оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения социального обслуживания, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения социального обслуживания.

Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу, перечень должностей работников учреждения, относимых к административно-управленческому персоналу, и перечень должностей, профессий работников учреждения социального обслуживания, относимых к вспомогательному персоналу, приведены в приложениях № 2 – 4 к настоящему Положению.

1.9. При разработке системы оплаты труда в учреждении устанавливается дифференциация оплаты труда работников с учетом выполнения работ различной сложности, качества оказываемых услуг (работ) и эффективности деятельности. Система оплаты труда, установленная в учреждении социального обслуживания, должна обеспечить дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал.

При этом предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 процентов.

Заработка плата работника административно-управленческого персонала не должна превышать заработную плату руководителя учреждения.

Руководителем учреждения социального обслуживания обеспечивается соотношение средней заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждения в кратности от 1,4 до 2.

2. Порядок оплаты труда руководителя и главного бухгалтера

**СОГБУ «Духовщинский социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних «Ласточка»**

Заработка плата руководителя учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения социального обслуживания.

2.2. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения социального обслуживания.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения и главного бухгалтера в соответствии с пунктом 4.1 раздела 4 настоящего Положения.

2.4. К выплатам стимулирующего характера руководителя и главного бухгалтера учреждения относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются с учетом эффективности деятельности учреждения социального обслуживания и его руководителя. Показатели эффективности деятельности, критерии и порядок ее оценки устанавливаются правовым актом руководителя органа исполнительной власти Смоленской области, уполномоченного в сфере социального обслуживания граждан.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения социального обслуживания устанавливаются правовым актом руководителя органа исполнительной власти Смоленской области, уполномоченного в сфере социального обслуживания граждан.

Размеры выплат стимулирующего характера главному бухгалтеру определяются с учетом эффективности деятельности учреждения и работников на основании утвержденных в СОГБУ «Духовщинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка» показателей эффективности деятельности и критериев их оценки.

Размеры выплат стимулирующего характера главному бухгалтеру устанавливаются локальными нормативными актами СОГБУ «Духовщинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка».

2.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения социального обслуживания и среднемесячной заработной платы работников учреждения социального обслуживания (без учета заработной платы руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 1 к 4,5 за отчетный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера учреждения социального обслуживания и среднемесячной заработной платы работников учреждения социального обслуживания (без учета заработной платы руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 1 к 4 за отчетный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и не должно превышать предельный уровень, предусмотренный абзацами первым и вторым настоящего пункта. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения. 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 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3. Порядок оплаты труда работников СОГБУ «Духовщинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка»

Заработка плата работников СОГБУ «Духовщинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка» состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения социального обслуживания определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются в локальных нормативных актах СОГБУ «Духовщинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка» с учетом средств, предусмотренных на оплату труда работников, но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), утверждаемых нормативным правовым актом Администрации Смоленской области, устанавливающим размеры минимальных окладов (должностных окладов) по ПКГ.

Размеры должностных окладов работников учреждения по должностям служащих, не отнесенными к ПКГ приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

Работникам СОГБУ «Духовщинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка», имеющим среднее или высшее профессиональное образование, работающим в сельской местности и занимающим должности в соответствии с приведенным в приложении № 5 к настоящему Положению перечнем должностей работников учреждений социального обслуживания, работающих в сельской местности и имеющих право на повышение оклада (должностного оклада) на 25 процентов, устанавливается повышение оклада (должностного оклада) на 25 процентов. Оклад (должностной оклад) с учетом повышения на 25 процентов учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.2. Оплата труда высококвалифицированных рабочих СОГБУ «Духовщинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка», занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, может производиться исходя из размера минимального оклада, установленного в соответствии с 4-м квалификационным уровнем ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня».

Перечень профессий рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, приведен в приложении № 6 к настоящему Положению. В учреждении социального обслуживания могут применяться также перечни профессий рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения рабочими соответствующих видов работ.

Установление высококвалифицированным рабочим окладов в размере, предусмотренном абзацем первым настоящего пункта, производится строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ и может носить как постоянный, так и временный характер.

3.3. Оплата труда специалистов, привлекаемых в качестве консультантов, не являющихся штатными работниками учреждения социального обслуживания, осуществляется в порядке, установленном для областных государственных учреждений соответствующих отраслей.

3.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в соответствии с видами, размерами, порядком и условиями осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно разделам 4 и 5 настоящего Положения.

**4. Виды, размеры, порядок и условия
осуществления выплат компенсационного характера работникам
СОГБУ «Духовщинский социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних «Ласточка»**

4.1. К выплатам компенсационного характера работникам СОГБУ «Духовщинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка» относятся:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);

- доплаты за сверхурочную работу;

- доплаты за работу в ночное время;

- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

4.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Установление повышенного размера оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Руководитель учреждения социального обслуживания принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации

мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

4.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, которая устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Работникам учреждения социального обслуживания сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры доплаты за сверхурочную работу определяются локальным нормативным актом, коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.5. Работникам учреждения социального обслуживания производится доплата за работу в ночное время в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 часов вечера до 6.00 часов утра.

4.6. Работникам учреждения социального обслуживания работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры указанной доплаты устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

4.7. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размерах и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

**5. Виды, размеры, порядок и условия
осуществления выплат стимулирующего характера работникам
СОГБУ «Духовщинский социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних «Ласточка»**

5.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в СОГБУ в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разрабатываемых в СОГБУ «Духовщинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка» показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки.

К выплатам стимулирующего характера работникам учреждения относятся:

- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за классность;
- надбавка за особый режим работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за определенный период.

Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам учреждения, за исключением работников, указанных в абзаце первом настоящего пункта, в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года и в размере 10 процентов оклада (должностного оклада) за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада).

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы, приведен в приложении № 7 к настоящему Положению.

5.3. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей за управление транспортными средствами различных категорий.

Надбавка за классность устанавливается:

- в размере 10 процентов оклада – за управление легковыми и грузовыми автомобилями всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий «В», «С» и «Е», или управление автобусами, отнесенными к транспортным средствам категорий «D» или «D» и «E»;

- в размере 20 процентов оклада – за управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий «В», «С», «D» и «Е».

5.4. Надбавка за особый режим работы может устанавливаться водителям автомобилей.

Надбавка за особый режим работы устанавливается в размере до 50 процентов оклада.

Установление надбавки за особый режим работы может носить как постоянный, так и временный характер.

5.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения за высокие достижения в работе, выполнение особо важных или срочных работ, а также за напряженность в труде.

Указанные выплаты устанавливаются на определенный срок, но не более одного года локальным нормативным актом руководителя СОГБУ «детское социозащитное учреждение» на основании представления руководителя структурного подразделения учреждения. Выплаты отменяются при ухудшении показателей выполнения работ или окончании выполнения особо важных или срочных работ.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере и предельными размерами не ограничиваются.

5.6. Выплаты за качество выполняемых работ.

В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы работникам устанавливаются следующие надбавки:

- надбавки за наличие почетного звания;
- надбавки за наличие ученой степени;
- надбавки за наличие квалификационной категории;
- надбавки за специфику работы.

5.6.1. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в размере 10 процентов должностного оклада:

- педагогическим работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель»;
- врачам, имеющим почетное звание «Заслуженный врач»;
- работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации»;
- работникам культуры, имеющим почетные звания «Заслуженный артист», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный работник культуры».

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада:

- врачам, имеющим почетное звание «Народный врач»;
- педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель»;
- работникам культуры, имеющим почетные звания «Народный артист», «Народный художник».

При наличии у работника учреждения социального обслуживания двух и более почетных званий надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Надбавка за наличие почетного звания производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

Установление надбавки за наличие почетного звания производится со дня присвоения почетного звания.

5.6.2. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в размере 10 процентов должностного оклада работникам учреждения социального обслуживания, имеющим ученую степень кандидата наук.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада работникам учреждения социального обслуживания, имеющим ученую степень доктора наук.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам, имеющим ученые степени кандидата или доктора наук по направлениям образования, имеющим приоритетное значение в сфере социальной защиты населения (социальное, педагогическое, юридическое, экономическое, медицинское), работающим по соответствующему профилю.

Выплата надбавки за ученую степень производится:

- работникам, имеющим ко дню начала работы ученую степень, – со дня начала работы;

- работникам, которым ученая степень присуждена в период выполнения трудовой функции, в том числе и впервые, – с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени (со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук).

Основанием для установления надбавки являются копии документов о присуждении ученой степени.

Работникам учреждения социального обслуживания, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в учреждении социального обслуживания, устанавливается надбавка за одну ученую степень, имеющую максимальное значение.

При наличии у работника учреждения социального обслуживания почетного звания и ученой степени ему устанавливается только одна из надбавок (надбавка за почетное звание или надбавка за ученую степень), имеющая максимальное значение.

5.6.3. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается работникам учреждения социального обслуживания, имеющим квалификационную категорию, должности которых относятся:

- к ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников;
- к ПКГ должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг;
- к ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии;
- к ПКГ должностей работников образования.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, имеющим:

- II квалификационную категорию, – в размере 10 процентов должностного оклада;
- I квалификационную категорию, – в размере 20 процентов должностного оклада;
- высшую квалификационную категорию, – в размере 30 процентов должностного оклада.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается работникам учреждения при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Врачам – руководителям структурных подразделений надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в случае, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого ими подразделения.

Присвоение квалификационной категории медицинским, фармацевтическим, педагогическим работникам и работникам культуры учреждения социального обслуживания производится в порядке, установленном для аналогичных должностей работников областных государственных учреждений соответствующих отраслей.

Установление надбавки за наличие квалификационной категории производится с даты подписания приказа органа (организации социального обслуживания), при котором создана аттестационная комиссия, о присвоении квалификационной категории.

5.6.4. Показатели отнесения учреждения социального обслуживания к группам по оплате труда приведены в приложении № 8 к настоящему Положению.

5.6.5. Надбавка за специфику работы устанавливается за работу в опасных для здоровья и тяжелых (особо тяжелых) условиях труда следующим работникам:

- всем работникам социально-реабилитационных центров для несовершеннолетних – в размере 20 процентов оклада (должностного оклада);

- работникам, занимающим должности медицинского дезинфектора, дезинфектора, – в размере 30 процентов должностного оклада.

Надбавка за специфику работы устанавливается по одному из указанных выше оснований, предусматривающих более высокий размер надбавки.

Указанные выплаты устанавливаются локальным нормативным актом руководителя СОГБУ «Духовщинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка».

5.7. Порядок и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом руководителя СОГБУ «Духовщинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка» с учетом мнения представительного органа работников.

Размер премиальных выплат по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении от оклада (должностного оклада) работника. Премиальные выплаты по итогам работы предельными размерами не ограничиваются.

5.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников СОГБУ СРЦН «Ласточка», а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением социального обслуживания на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

6. Порядок проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов) работников СОГБУ «Духовщинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка»

1. Для проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов) работников учреждения, а также размеров выплат за продолжительность непрерывной работы, за классность, за особый режим работы приказом руководителя учреждения создается постоянно действующая тарификационная комиссия, в состав которой входят главный бухгалтер, работник, занимающийся вопросами кадров, представитель профсоюзного комитета или иного представительного органа работников учреждения, а также другие лица, привлекаемые руководителем к данной работе. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения.

Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе настоящим Положением.

2. По результатам работы тарификационной комиссии составляются тарификационные списки:

- для работников учреждения социального обслуживания - тарификационный список по форме согласно приложению № 9 к настоящему Положению (далее - тарификационный список работников);

- для руководителя учреждения, главного бухгалтера - тарификационный список по форме согласно приложению № 10 к настоящему Положению.

Тарификационные списки составляются ежегодно по состоянию на 1 января и подписываются всеми членами тарификационной комиссии.

3. Тарификационный список работников заполняется по всем профессиям рабочих и должностям служащих каждого структурного подразделения учреждения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания, за исключением должностей руководителя учреждения, главного бухгалтера.

4. В графу 36 «Дополнительные сведения» тарификационного списка работников вносятся исходные данные для установления оклада (должностного оклада) отдельных категорий работников, а именно:

- квалификационная категория;

- ученая степень;

- почетное звание;

- номер приказа, согласно которому оплата труда высококвалифицированных рабочих устанавливается в соответствии с пунктом 3.3 раздела 3 настоящего Положения.

5. Вакантные профессии рабочих (должности служащих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются.

В тарификационных списках работников месячный фонд заработной платы по вакантным профессиям рабочих (должностям служащих) определяется в размере $\frac{1}{2}$ (одной второй) от максимальной величины надбавки за продолжительность непрерывной работы.

6. В тарификационном списке работников не отражаются:

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников СОГБУ
«Духовщинский социально-
реабилитационный центр
для несовершеннолетних
«Ласточка»

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
по должностям работников СОГБУ «Духовщинский социально-
реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка», не
отнесенным к ПКГ**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Системный администратор	5 263
2.	Специалист в сфере закупок	5263

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников СОГБУ
«Духовщинский социально-
реабилитационный центр
для несовершеннолетних
«Ласточка»

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников СОГБУ «Духовщинский социально-
реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка», относимых
к основному персоналу**

1. Врачи.
2. Средний медицинский персонал.
3. Педагогические работники.
4. Заведующий отделением.
5. Специалист по социальной работе.
6. Младший воспитатель.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников СОГБУ
«Духовщинский социально-
реабилитационный центр
для несовершеннолетних
«Ласточка»

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников СОГБУ «Духовщинский социально-
реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка»,
относимых к административно-управленческому персоналу**

1. Директор.
2. Главный бухгалтер.
3. Заведующий хозяйством.
4. Заведующий (центральным) складом.
5. Заведующий производством (шеф-повар).
6. Бухгалтер.
7. Экономист.
8. Инженеры всех наименований.
9. Юрисконсульт.
10. Специалист по кадрам.
11. Системный администратор.
12. Специалист в сфере закупок
13. Делопроизводитель

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников СОГБУ
«Духовщинский социально-
реабилитационный центр
для несовершеннолетних
«Ласточка»

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, профессий работников СОГБУ «Духовщинский социально-
реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка», относимых
к вспомогательному персоналу**

1. Техники всех наименований.
2. Профессии рабочих всех наименований.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников СОГБУ
«Духовщинский социально-
реабилитационный центр
для несовершеннолетних
«Ласточка»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников СОГБУ «Духовщинский социально-реабилитационный
центр для несовершеннолетних «Ласточка», работающих в сельской
местности и имеющих право на повышение оклада (должностного оклада),
на 25 процентов

1. Руководители

1.1. Начальник (заведующий) отдела (отделом), отделения (отделением), сектора (сектором), службы (службой).

**2. Специалисты всех категорий,
имеющие среднее или высшее профессиональное образование.**

1. Бухгалтер.
2. Экономист.
3. Специалист по кадрам.
4. Юрисконсульт.
5. Техники всех специальностей и наименований.
6. Специалист по социальной работе.
7. Средний медицинский персонал.
8. Врачи
9. Педагогические работники.
10. Системный администратор.
11. Специалист в сфере закупок.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников СОГБУ
«Духовщинский социально-
реабилитационный центр
для несовершеннолетних
«Ласточка»

ПЕРЕЧЕНЬ
**профессий рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных
(особо ответственных) работах**

1. Водители автобусов и автомобилей (за исключением грузовых автомобилей) 1-го класса, занятые перевозкой обслуживаемых лиц.
2. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате такой должности.

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников СОГБУ
«Духовщинский социально-
реабилитационный центр
для несовершеннолетних
«Ласточка»

ПОРЯДОК
**исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за
продолжительность непрерывной работы**

1. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы, засчитывается:

1.1. Врачам и среднему медицинскому персоналу расположенных в сельской местности домов-интернатов всех типов:

- время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в вышеуказанных учреждениях социального обслуживания граждан независимо от форм собственности и у индивидуальных предпринимателей, осуществляющих социальное обслуживание граждан (далее – организации социального обслуживания граждан независимо от форм собственности), на вышеуказанных должностях;

- время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в качестве:

- врачей и среднего медицинского персонала участковых больниц и амбулаторий, в том числе линейных, расположенных в сельской местности; больниц, входящих в состав окружных медицинских центров и медицинских центров, подведомственных федеральному органу, уполномоченному в сфере здравоохранения;

- среднего медицинского персонала фельдшерско-акушерских пунктов;

- заведующих терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, а также участковых терапевтов и педиатров, участковых медицинских сестер терапевтических и педиатрических территориальных участков;

- фельдшеров, работавших на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях;

- врачей пунктов (отделений) медицинской помощи на дому;

- врачей общей практики (семейных врачей) и медицинских сестер врачей общей практики (семейных врачей);

- врачей, в том числе председателей и главных экспертов врачебно-трудовых экспертных комиссий;

- врачей-фтизиатров и среднего медицинского персонала противотуберкулезных учреждений (подразделений), работающих на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения;

- время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра».

Время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях, подразделениях и на должностях, дающее право

на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра» взаимно засчитывается.

1.2. Работникам учреждения социального обслуживания, кроме работников, указанных в абзаце первом подпункта 1.1 настоящего пункта:

- время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-стажеров, в организациях социального обслуживания граждан независимо от форм собственности, учреждениях здравоохранения независимо от ведомственной подчиненности и Государственного санитарно-эпидемиологического надзора Российской Федерации (далее – Госсанэпиднадзор);

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

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

- время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения при условии, если за ней непосредственно следовала работа в организациях социального обслуживания граждан независимо от форм собственности и учреждениях здравоохранения;

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

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

- время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы Комитета государственной безопасности Российской Федерации (далее – КГБ России), Федеральной службы безопасности Российской Федерации (далее – ФСБ России), Министерства внутренних дел Российской Федерации (далее также – МВД России), Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (далее – МЧС России), Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации (далее – ФАПСИ), Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации (далее – ФСЖВ России), Службы внешней разведки Российской Федерации (далее – СВР России), Федеральной пограничной службы Российской Федерации (далее – ФПС России) и Федеральной службы по экономическим и налоговым преступлениям Министерства внутренних дел Российской Федерации (далее – ФСНП России), Государственного таможенного комитета Российской Федерации (далее – ГТК России), Министерства юстиции Российской Федерации;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прaporщиков, 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 организацию социального обслуживания граждан независимо от форм собственности и учреждение здравоохранения не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, – независимо от продолжительности перерыва;

- время работы в организациях социального обслуживания граждан независимо от форм собственности и учреждениях здравоохранения в период учебы студентам высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в указанных организациях;

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

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в отделениях социальной помощи, отделениях социальной помощи на дому и в иных структурных подразделениях органов местного самоуправления, непосредственно осуществлявших социальное обслуживание граждан.

1.3. Работникам учреждения социального обслуживания при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавку:

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

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

- время работы в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года;

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

1.4. Работникам учреждения социального обслуживания без каких-либо условий и ограничений – время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывания в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

2. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждение социального обслуживания при отсутствии во время перерыва другой работы:

2.1. Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации из организации социального обслуживания граждан независимо от форм собственности и учреждения здравоохранения;

- со дня увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в организациях социального обслуживания граждан независимо от форм собственности и организации здравоохранения;

- со дня прекращения инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпунктах 1.1 и 1.2 пункта 1 настоящего Порядка, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

- со дня увольнения из органов управления государственной системой социального обслуживания, здравоохранением, органов Госсанэпиднадзора, Федерального фонда 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 и с должностей доверенных врачей, работа в которых непосредственно следовала за работой в организациях социального обслуживания граждан независимо от форм собственности и учреждениях здравоохранения;

- со дня увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в организациях социального обслуживания граждан независимо от форм собственности, учреждениях здравоохранения;

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

- со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество, работа в котором непосредственно следовала за работой в учреждениях социального обслуживания и здравоохранения.

2.2. Не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из организаций социального обслуживания граждан независимо от форм собственности и учреждений здравоохранения после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

- со дня возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях социального обслуживания.

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

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

2.3. Не позднее трех месяцев:

- со дня окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантур, клинической ординатуры и интернатуры;

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

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

2.4. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.5. Не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и на должностях, перечисленных в подпунктах 1.1 и 1.2 пункта 1 настоящего Порядка.

Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и на должностях, перечисленных в подпунктах 1.1 и 1.2 пункта 1 настоящего Порядка:

- эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

- зарегистрированным в органах службы занятости в качестве безработных; 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;

- пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждений здравоохранения и социального обслуживания (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и по другим основаниям);

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений и с должностей, перечисленных в подпунктах 1.1 и 1.2 пункта 1 настоящего Порядка, 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.

Стаж работы сохраняется также в случаях:

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

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

3. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 2.1 – 2.5 пункта 2 настоящего Порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки за продолжительность работы, не включаются.

4. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, не предусмотренных номенклатурой учреждений социального обслуживания и здравоохранения, за исключением учреждений, указанных в настоящем Порядке.

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников СОГБУ
«Духовщинский социально-
реабилитационный центр
для несовершеннолетних
«Ласточка»

**ПОКАЗАТЕЛИ
отнесения учреждения социального обслуживания к группам по оплате труда**

1. Центры социальной помощи семье и детям, социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних, социально-оздоровительные центры, реабилитационные центры для детей и подростков с ограниченными возможностями (стационарная форма социального обслуживания граждан):

Группа по оплате труда	Число обслуживаемого детского населения, нуждающегося в социальной защите (чел.)	Число сметных коек
IV	до 5 000	до 15
III	от 5 000 до 10 000	16 - 30
II	свыше 10 000	31 - 50
I	свыше 10 000	51 и более

2. Центры социальной помощи семье и детям, социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних, реабилитационные центры для детей и подростков с ограниченными возможностями (полустационарная форма социального обслуживания граждан):

Группа по оплате труда	Число обслуживаемого детского населения, нуждающегося в социальной защите (чел.)
IV	до 50 000
III	50 000 – 100 000
II	101 000 – 150 000
I	151 000 и более

Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников СОГБУ
«Духовщинский социально-
реабилитационный центр
для несовершеннолетних
«Ласточка»

Форма

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ
смоленское областное государственное бюджетное учреждение «Духовщинский
социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка»

по состоянию на _____ 20__ года

1.	Фамилия, имя, отчество	
2.	Наименование профессии (должности)	
3.	Наименование ПКГ (приложение)	
4.	Уровень ПКГ	
5.	Квалификационный уровень ПКГ	
6.	Оклад (должностной оклад) (рублей)	
7.	Объема работы по профессии (должности) (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы (основная, совместительство)	
8.	Размер оклада работника с учетом объема работы (рублей) (гр. 6 * гр. 7)	
9.	Повышение к окладу за работу в сельской местности (процентов)	
10.	Размер повышения за работу в сельской местности (рублей) (гр. 8 * гр. 9)	
11.	Итого: должностной оклад (гр. 8 + гр. 10)	
	Компенсационные выплаты	
12.	Доплата работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (процентов)	
13.	Размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (рублей) (гр. 11 * гр. 12)	
	Стимулирующие выплаты	

14.	Надбавка за продолжительность непрерывной работы (процентов)	
15.	Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы (рублей) (гр. 11 * гр. 14)	
16.	Надбавка за классность (процентов)	
17.	Размер надбавки за классность (рублей) (гр. 11 * гр. 16)	
18.	Надбавка за особый режим работы (процентов)	
19	Размер надбавки за особый режим работы (рублей) (гр. 11 * гр. 18)	
20.	Надбавка за почетное звание (процентов)	
21	Размер надбавки за почетное звание (рублей) (гр. 11 * гр. 20)	
22.	Надбавка за ученую степень (процентов)	
23.	Размер надбавки за ученую степень (рублей) (гр. 11 * гр. 22)	
24.	Надбавка за квалификационную категорию (процентов)	
25.	Размер надбавки за квалификационную категорию (рублей) (гр. 11 * гр. 24)	
26.	Надбавка за специфику работы (процентов)	
27.	Размер надбавки за специфику работы (рублей) (гр. 11 * гр. 26)	
28.	Итого стимулирующие выплаты (рублей) (гр. 15 + гр. 17 + гр. 19 + гр. 21 + гр. 23 + гр. 25 + гр. 27)	
29.	Итого: месячный фонд заработной платы по тарификационному списку (гр. 11 + гр. 13 + гр. 28) (рублей)	
30.	Доплата до МРОТ	
31	Всего за месяц	
32.	Дополнительные сведения	

Приложение № 10
к Положению об оплате труда
работников СОГБУ
«Духовщинский социально-
реабилитационный центр
для несовершеннолетних
«Ласточка»

Форма

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК
руководителя и главного бухгалтера
смоленское областное государственное бюджетное учреждение «Духовщинский
социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка»

по состоянию на _____ 20__ года

Ф.И.О.	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2	3

Приложение № 5
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации СОГБУ «Духовщинский
социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних "Ласточка"

 Е.Р. Кузнецова
04 апреля 2020 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор СОГБУ «Духовщинский
Социально-реабилитационный центр
для несовершеннолетних

 Е.Я Гагаева
04 апреля 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников СОГБУ "Духовщинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних "Ласточка"

Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением администрации Смоленской области от 24.09.2008 года № 517 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений» вводится в целях повышения ответственности и заинтересованности работников в реализации возложенных на них задач и функций, улучшения качества выполняемой работы и повышения трудовой дисциплины.

I. Общее положение

Премирование по результатам работы работников СОГБУ "Духовщинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних "Ласточка" производится в целях усиления его материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, повышения уровня ответственности за порученный участок работы.

При премировании по итогам работы учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

- a. Премирование работников Центра производится, как правило, по результатам работы за год.
- b. Размер премирования конкретному работнику производится при условии выполнения основных показателей.

Выплачиваемая премия является формой материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также конкретного вклада работника в успешное выполнение задач.

1.4. Премия не назначается работникам:

- при невыполнении основных показателей премирования;
- имеющим дисциплинарные взыскания (выговор), за все периоды до снятия взыскания;
- допустившим грубое нарушение трудовой дисциплины:
- появление на работе в состоянии опьянения, прогул без уважительной причины;
- увольнение по собственному желанию;

1.5. При неполном выполнении основных показателей премирования, размер премии может быть уменьшен.

1.6. Единовременные премии выплачиваются в связи с юбилейными датами..

Юбилейными датами считаются пятидесятилетие, со дня рождения, а также 55-летие, 60-летие, связанные с выходом на пенсию.

2. Размер и сроки премирования

2.1. Размер премии, выплачиваемой работнику, определяется по результатам его деятельности и максимальными размерами не ограничивается.

2.3. Премирование работников производится в пределах экономии общего фонда оплаты труда за текущий год.

2.4. Основание для выплаты премии является приказ директора Центра с указанием конкретного размера каждому работнику.

3. Порядок назначения и выплаты премий

3.1. Назначение премии производится на основании приказа директора Центра.

3.2. Приказ о назначении премии предоставляется главному бухгалтеру Центра одновременно с табелем учета рабочего времени для назначения и выплаты премии в срок до окончания текущего месяца.

3.3. Работнику Центра, проработавшему неполный месяц в связи с призывом на службу в Вооруженные силы РФ, переводом на другую должность, поступившим в учебное заведение, уходом на пенсию, увольнением в связи с ликвидацией Центра или сокращением численности штата сотрудников, премия назначается за фактически отработанное время в отчетном периоде.

3.4. Работнику Центра, вновь поступившему на работу и проработавшему неполный месяц или уволенному по иным основаниям премия может быть начислена по усмотрению директора Центра.

Приложение № 6
к Коллективному договору

Перечень работ,
по условиям, которых нельзя установить перерыв на обед

1. Повара
2. Сторожа
3. Водитель

Директор

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.Я Гагаева

Е.Р. Кузнецова

Приложение № 7
к Коллективному договору

**Перечень
должностей и профессий, работа в которых дает право на получение
дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день**

1. Главный бухгалтер

3 - календарных дней

Директор

Председатель первичной
профсоюзной организации

Е.Я. Гагаева

Е.Р. Кузнецова



Приложение
к Положению об оплате труда

Порядок

**проведения оценки эффективности деятельности работников смоленского
областного государственного бюджетного учреждения «Духовщинский
социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка»**

1.Общие положения

- 1.1. Настоящий порядок определяет правила проведения оценки эффективности деятельности работников учреждения из числа основного персонала.
- 1.2. Проведение оценки эффективности деятельности работников осуществляется на основании данных государственной статистики, отчетности, сведений и других документов, образуемых в ходе осуществления основным персоналом своей деятельности, а также данных, полученных по результатам опросов, анализа открытых источников информации и иными способами проведения данной оценки.
- 1.3. Основными целями оценки эффективности деятельности работников учреждения являются:
 - 1) удовлетворенность качеством и количеством предоставляемых социальных услуг в сфере социального обслуживания;
 - 2) стимулирование к повышению профессионального уровня работников учреждения.

2.Показатели эффективности деятельности работников учреждения из состава основного персонала

- 2.1. Оценка эффективности деятельности работников учреждения представляет собой определение степени эффективности и результативности деятельности работников в соответствии с показателями эффективности их деятельности.
- 2.2. Показатели эффективности деятельности работников учреждения, критерии оценки их деятельности и балльная система оценок утверждена приказом начальника Департамента от 12.08.2013 № 786.
- 2.3. Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения, проводится в соответствии с критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов оценки за отчетный период.
- 2.4. Показатели эффективности деятельности работников учреждения используются:
 - при анализе деятельности работников учреждения;
 - при определении уровня удовлетворенности качеством и количеством предоставляемых социальных услуг;
 - при премировании работников;
 - при аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности;
 - в качестве морального фактора стимулирования к повышению профессионального уровня и деловой активности;

3. Организация и механизм проведения оценки эффективности деятельности работников учреждения

- 3.1. Специалисты учреждения представляют в комиссию отчеты и документы, согласно их деятельности за отчетный период, в срок по 25 число последнего месяца отчетного периода.
- 3.2. Комиссия рассматривает результаты деятельности работников учреждения и по результатам их рассмотрения с использованием бальной системы оценок составляет Протокол заседания комиссии по установке выплат за интенсивность и высокие результаты работы работников СОГБУ СРЦН «Ласточка».
- 3.3. Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников проводится ежемесячно.
- 3.4. По результатам полученной оценки комиссией принимаются решения об установки степени эффективности и результативности деятельности работников учреждения, а также об использовании показателей эффективности деятельности работников, предусмотренных пунктом 2.4. настоящего Порядка.

Приложение
к положению об оплате труда

**Положение
об установлении выплаты за качество оказания социальных услуг**

1. Настоящее Положение разработано в целях реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О Мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» в части поэтапного повышения средней заработной платы отдельных категорий работников, усиления мотивации работников к повышению качества оказания социальных услуг и устанавливает отдельным категориям работников выплату за качество оказания социальных услуг (далее также выплата).

2. Выплата устанавливается следующим категориям работников:

- врачам;
- среднему медицинскому персоналу;
- педагогическим работникам;

3.Выплата осуществляется ежемесячно в пределах части фонда оплаты труда, закрепленной за каждой из указанных в пункте 2 настоящего Положения категорией работников, специально предназначено для осуществления данной выплаты.

4. Размер выплаты определяется на основании решения Комиссии по установлению коэффициента качества оказания социальных услуг (далее-Комиссия) об установлении работникам, отнесенными к указанным в пункте 2 настоящего Положения категориям работников, коэффициентов качества оказания социальных услуг (далее также коэффициент качества),устанавливаемых ежемесячно.

Решение Комиссии оформляется протоколом заседания Комиссии.

5. Средний размер коэффициента качества принимается за единицу.

Для отдельных работников он может быть снижен или повышен в зависимости от степени выполнения работниками установленных конкретных показателей работы, от эффективности и качества оказания социальных услуг.

Размер коэффициента качества может варьироваться в диапазоне от 0,8 до 1,2.

6. На основании протокола заседания Комиссии работниками бухгалтерии выполняется следующая работа.

6.1. Для каждого работника, отнесеного к указанным в пункте 2 настоящего Положения категориям работников, установленные размеры коэффициентов

качества пересчитываются пропорционально коэффициенту объема работы по профессии (должности) и пропорционально отработанному времени.

Пример:

В учреждении работают три врача:

Иванов – на 1 ставку (без категории, квалификационный должностной оклад -5290руб.);

Петров – на 0,5 ставки (высшая категория, квалификационный должностной оклад -3438,5 руб.);

Сидоров - на 0,5 ставки (без категории, квалификационный должностной оклад -2645 руб.).

Месячная часть фонда оплаты труда ,закрепленная за категорией работников, к которой отнесены врачи, предназначенная для осуществления выплаты за качество оказания социальных услуг, составляет 10000 руб.

Решением Комиссии по результатам работы за месяц установлены следующие коэффициенты качества: Иванову -1,1; Петрову -1,2; Сидорову-1.

Из 20 рабочих дней Петров отработал 16 рабочих дней.

Установленные работникам коэффициенты качества пересчитываются следующим образом:

Для Иванова $1,1 \times 1 = 1,1;$

Для Петрова $1,2 \times 0,5 \times 16 / 20 = 0,48;$

Для Сидорова $1 \times 0,5 = 0,5.$

6.2.Отдельно для каждой категории работников, указанной в пункте 2 настоящего Положения, определяется сумма коэффициента качества, пересчитанных пропорционально коэффициентам объема работы по профессии (должности) и пропорционально отработанному времени :

$$Ск = K_1 + K_2 + \dots + K_n, \text{ где}$$

Ск - сумма коэффициентов качества для работников, отнесенных к определенной категории;

K_i- коэффициент качества для i-го работника, пересчитанный пропорционально коэффициенту объема работы по профессии (должности)-i-го работника и пропорционально отработанному им времени;

n- количество работников, отнесенных к данной категории.

Для примера, рассмотренного в подпункте 6.1 пункта 6 настоящего Положения, сумма коэффициентов качества для категории работников, к которой отнесены врачи, составляет:

$$1,1 + 0,48 + 0,5 = 2,08.$$

6.3. Отдельно по каждой категории работников, указанной в пункте 2 настоящего Положения, определяется размер выплаты, приходящийся на единицу коэффициента качества, по формуле:

$$B_k = \Phi_c / Sk, \text{ где}$$

Вк - размер выплаты, приходящийся на единицу коэффициента качества;
Фс - часть фонда оплаты труда, закрепленная за определенной категорией работников и распределяемая между работниками , отнесенными к данной категории;

Ск - сумма коэффициентов качества для работников, отнесенных к данной категории.

Для примера, рассмотренного в подпункте 6.1 пункта 6 настоящего Положения, размер выплаты, приходящийся на единицу коэффициента качества, составляет:
 $10000 / 2,08 = 4807,69$ руб.

6.4. Определяется предварительный размер выплаты для каждого работника, отнесеного к определенной категории, указанной в пункте 2 настоящего Положения:

$$B1 = Bk \times K1, \text{ где}$$

Bi - предварительный размер выплаты для 1-го работника ;

Bk – размер выплаты, приходящийся на единицу коэффициента качества, для соответствующей категории работников;

Ki - коэффициент качества для 1-го работника, пересчитанный пропорционально коэффициенту объема работы по профессии (должности) 1-го работника и пропорционально отработанному им времени.

Для примера, рассмотренного в подпункте 6.1 пункта 6 настоящего Положения, предварительный размер выплаты составляет:

для Иванова $4807,69 \times 1.1 = 5288,46$ руб.;

для Петрова $4807,69 \times 0,48 = 2307,69$ руб.;

для Сидорова $4807,69 \times 0,5 = 2403,85$ руб.;

Итого: $5288,46 + 2307,69 + 2403,85 = 10000$ руб.

6.5. Предварительный размер выплаты в рублях для каждого работника, отнесеного к определенной категории, пересчитывается в процентах к квалификационному должностному окладу соответствующего работника.

Для примера, рассмотренного в подпункте 6.1 пункта 6 настоящего Положения, размер выплаты в процентах к квалификационному должностному окладу составляет:

для Иванова $5288,46 / 5290 \times 100 = 99,97\% = 100\%$

для Петрова $2307,69 / (3438,5 \times 16 / 20) \times 100 = 83,89\% = 83,9\%$

для Сидорова $2403,85 / 2645 \times 100 = 90,88\% = 90,9\%$

7. Отделом кадров подготавливается проект приказа об установлении выплаты за качество оказания социальных услуг, в котором для каждого работника, отнесеного к указанным в пункте 2 настоящего Положения категориям работников, размер вышеуказанной выплаты устанавливается в процентах к квалификационному должностному окладу.

8. На основании приказа об установлении выплаты за качество оказания социальных услуг работникам бухгалтерии определяется окончательный размер выплаты в рублях (для исправления ошибки округления).

Для примера, рассмотренного в подпункте 6.1 пункта 6 настоящего Порядка, окончательный размер выплаты в рублях составляет:

для Иванова $5290 / 100 \times 100 = 5290$ руб.;

для Петрова $(3438,5 \times 16 / 20) / 100 \times 83,9 = 2307,92$ руб.

для Сидорова $2645 / 100 \times 90,9 = 2404,31$ руб.

9. Выплата за качество оказания социальных услуг выплачивается за истекший месяц в день выплаты заработной платы за истекший месяц.

Согласовано:

Председатель профкома
СОГБУ СРЦН «Ласточка»
М.П. Е.Р. Кузнецова

Утверждаю:

Директор СОГБУ СРЦН «Ласточка»
Е.Я. Гагаева



НОРМЫ

**БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ
ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РАБОТНИКАМ СОГБУ СРЦН «Ласточка»**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1.	Водитель	При управлении легковым автомобилем:	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
		Сигнальный жилет	1 шт
2	Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
3	Дезинфектор	Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов	до износа

		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Очки защитные	1 до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 до износа
4	Заведующая складом	При работе с прочими грузами, материалами:	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
5	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
6	Кастелянша	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
7	Кухонный рабочий	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
8	Оператор стиральных машин	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Фартук из полимерных	дежурный

		материалов с нагрудником	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания	
10	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
11	Электрослесарь (слесарь) дежурный по ремонту оборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
12	Повар, шеф-повар.	Халат или костюм хлопчатобумажный	1
		Передник хлопчатобумажный	1

		Колпак хлопчатобумажный	1
		Ботинки кожаные	1
13	Средний медицинский персонал	Халат или костюм хлопчатобумажный	2
		Колпак или косынка хлопчатобумажная	2
14	Воспитатель, младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный	2

Основание: Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности,...

Согласовано:

Председатель профкома
СОГБУ СРЦН «Ласточка»
_____ Е.Р. Кузнецова

Утверждаю:

Директор СОГБУ СРЦН «Ласточка»
_____ Е.Я. Гагаева

**Типовые нормы
бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих
средств СОГБУ СРЦН «Ласточка»**

N п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
II. Очищающие средства			
7	Мыло или жидкые моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, составляются специалистом по охране труда и утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1. Шеф-повар
2. Повар
3. Воспитатель
4. Младший воспитатель
5. Логопед
6. Медицинская сестра
7. Диетическая медицинская сестра
8. Медицинский дезинфектор
9. Кухонный рабочий
10. Оператор стиральной машины
11. Водитель
12. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
13. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
14. Уборщик служебных помещений.