

От работников:


Председатель профсоюзного комитета
ОБСУСО «Шуйский дом-интернат»


Т.Г. Кравченко




Директор ОБСУСО «Шуйский дом-интернат»




Ф.А. Белов

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания
Ивановской области «Шуйский дом-интернат»
на 2022 – 2025 годы

Принят общим собранием трудового коллектива
16 декабря 2022 года

Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции	
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
за № <u>22/17</u>	от <u>25/12/22</u>
подпись _____	

Адрес: 155904, Ивановская область, г Шуя, ул. 11-я Мичуринская, д.4
Телефон/факс: 8 (49 351) 4-83-37, 8-915-815-73-58 – юрисконсульт
e-mail: shkc2007@mail.ru

- Раздел 2. Трудовой договор и обеспечение занятости.
- Раздел 3. Рабочее время.
- Раздел 4. Время отдыха.
- Раздел 5. Оплата труда.
- Раздел 6. Охрана труда и здоровья.
- Раздел 7. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации.
- Раздел 8. Социальные гарантии и льготы.
- Раздел 9. Заключительные положения.

Приложения:

1. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность предоставляемого дополнительного отпуска.
2. Перечень должностей работников, рабочие места которых по степени вредности и (или) опасности по результатам специальной оценки условий труда отнесены к допустимым условиям труда (2-й класс) или вредным условиям труда 1 степени (подкласс 3.1), гарантии и компенсации по результатам специальной оценки условий труда и продолжительность предоставляемого дополнительного отпуска.
3. Перечень должностей работников, рабочие места которых по степени вредности и (или) опасности по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 степени (подкласс 3.2), гарантии и компенсации по результатам специальной оценки условий труда и продолжительность предоставляемого дополнительного отпуска.
4. Положение об оплате труда работников бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Ивановской области «Шуйский дом-интернат».
5. Положение о материальном стимулировании работников бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Ивановской области «Шуйский дом-интернат».
6. Положение об организации некоторых видов трудовых отношений в бюджетном стационарном учреждении социального обслуживания Ивановской области «Шуйский дом-интернат»
7. График сменности
8. График сменности

«Работодатель», в лице директора Ф.А. Белова, действующий на основании Устава, с одной стороны,

и трудовой коллектив учреждения, именуемый в дальнейшем «Работники», в лице председателя профсоюзного комитета ОБСУСО «Шуйский дом-интернат» Т.Г.Кравченко, действующей на основании Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ, в дальнейшем совместно именуемые «Стороны», заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Общие положения

- 1.1. Коллективный договор (далее – Договор) - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения, возникающие между Работодателем и Работниками на основе согласованных взаимных интересов сторон.
- 1.2. Договор составлен на основе Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ), постановлений Правительства Российской Федерации, указов Президента Российской Федерации по вопросам социально-трудовых отношений, трехсторонних соглашений правительства, работодателей и профсоюзов.
- 1.3. Предметом настоящего Договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения Работников, предоставлении социальных льгот и гарантий Работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение Работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на ОБСУСО «Шуйский дом-интернат».
- 1.4. Договор разработан и заключен полномочными представителями равноправных сторон добровольно на основе норм действующего законодательства РФ, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности выполнения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность условий договора.
- 1.5. Сфера действия настоящего Договора распространяется на всех без исключения работников учреждения.
- 1.6. Работодатель признает профком ОБСУСО «Шуйский дом-интернат» единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен общим собранием (конференцией) трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.
- 1.7. Профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими

2. Трудовой договор и обеспечение занятости

2.1. Работодатель обязуется осуществлять прием граждан на работу согласно потребности в кадрах в соответствии с их квалификацией и профессиональными навыками.

2.2. Работодатель осуществляет прием работников на работу (в том числе по совместительству) по письменному заявлению, с заключением трудового договора в письменной форме.

2.3. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.6. Работодатель в случае сокращения численности или штата работников обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом работодатель направляет в первичную профсоюзную организацию проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.8. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

2.9. Работодатель обязуется:

2.9.1. С учетом мнения Профкома разработать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения численности или штата работников, ухудшения финансово-экономического положения учреждения;

2.9.2. При сокращении численности или штата работников обеспечить преимущественное право на оставление на работе при равной квалификации помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК РФ:

- одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 16-тилетнего возраста;
- лицам, проработавшим в учреждении свыше 15-ти лет;
- членам профсоюзной организации;
- лицам пред пенсионного возраста, которым осталось не более пяти лет до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую (страховую) пенсию по старости или не более двух лет до назначения досрочной трудовой (страховой) пенсии, при наличии необходимого стажа на соответствующих работах, предусмотренной статьями 27 и 28, 30 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

2.9.3. Не допускать при сокращении увольнения одновременно двух работников из одной семьи, а также в случае, если в семье уже имеется один безработный.

2.9.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 3-х часов в неделю) для поиска нового места работа с сохранением среднего заработка (источник финансирования средства организации).

2.9.5. Содействовать работникам, направленным работодателем для получения дополнительного профессионального образования, профессионального обучения, а также на

для обеспечения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.9.6. Знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, связанными с их трудовой деятельностью, непосредственно после их принятия (внесения изменений и (или) дополнений).

2.10. Работники обязуются:

- Качественно и своевременно выполнять свои обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией;
- Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.11. Порядок работы и взаимодействия работников при дистанционной (удаленной) работе, при приостановке работы (простое), изоляции на дому (самоизоляции), а также при сменном режиме рабочего времени с круглосуточным пребыванием работников в учреждении регулируется Положением об организации некоторых видов трудовых отношений в бюджетном стационарном учреждении социального обслуживания Ивановской области «Шуйский дом-интернат» (Приложении № 6 к настоящему Коллективному договору).

3. Рабочее время

3.1. Продолжительность рабочего времени устанавливается:

3.1.1. Для работников административно-управленческого персонала (за исключением заместителя директора по медицинской части), хозяйственной службы – 40 часов в неделю. Продолжительность ежедневной рабочей смены 8 (восемь часов): с 8 часов 18 минут до 17 часов 00 минут.

3.1.2. Для заместителя директора по медицинской части 39 часов в неделю.

3.1.3. Для медицинских работников – 36 часов в неделю, в соответствии с Приложением № 1 Постановления Правительства РФ от 14.02.2003 N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности".

3.1.4. Для учебно-воспитательного персонала детского дома-интерната, предназначенного для детей, имеющих психические расстройства:

- для воспитателей – 25 часов в неделю, в соответствии с утвержденным графиком;
- для старшего воспитателя, педагога-психолога – 36 часов в неделю;
- для логопеда, педагога дополнительного образования – 18 часов в неделю;
- для культурного организатора – 40 часов в неделю;

детей, имеющих психические расстройства – 36 часов в неделю.

3.1.5. Для отделения реабилитации инвалидов дома-интерната, предназначенного для граждан, имеющих психические расстройства:

- для библиотекаря, специалиста по реабилитационной работе в социальной сфере – 40 часов в неделю;

- для медицинского психолога – 36 часов в неделю;

- для инструктора производственного обучения рабочих массовых профессий, культорганизатора – 40 часов в неделю.

3.1.6. Для работников кухни-столовой дома-интерната, предназначенного для граждан, имеющих психические расстройства – 40 часов в неделю, в соответствии с утвержденным графиком.

3.1.7. Для работников кухни-столовой детского дома-интерната, предназначенного для детей, имеющих психические расстройства - 40 часов в неделю, в соответствии с утвержденным графиком.

3.2. По пятницам продолжительность работы для работников, работающих в дневную смену с выходными в субботу и воскресенье сокращается на 1 (один) час.

3.3. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

Установленные ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или отстранен от работы на весь указанный в медицинском заключении срок, как работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, но отказавшийся от перевода либо в случае отсутствия у работодателя соответствующей работы.

3.4. В отношении некоторых работников, предусмотрен ненормированный рабочий день, то есть особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

предоставляемый предоставляемого дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается в Приложении № 1 к настоящему Коллективному договору.

3.5. Труд работников при сменной работе регулируется графиком сменности. При этом применяется суммированный учет рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (1 месяц) не превышала нормального числа рабочих часов. Продолжительность одной смены не может превышать двенадцати часов.

В учреждении применяются две формы графика сменности:

- для педагогического персонала детского дома-интерната, предназначенного для детей, имеющих психические расстройства (Приложение № 7 к настоящему Договору);

- для прочего персонала, работающего в соответствии с графиком сменности (Приложение № 8 к настоящему Договору).

График сменности утверждается руководителем учреждения, председателем профкома и доводится до сведения работников (подтверждением является личная подпись работника) не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

3.6. Рабочее время водителей автомобилей в учреждении регламентируется Приказом Минтранса России от 16.10.2020 N 424 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей"

3.7. Иные особенности режима рабочего времени, в том числе в отдельных структурных подразделениях, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.9. В связи с тем, что Бюджетное стационарное учреждение социального обслуживания Ивановской области «Шуйский дом-интернат» является непрерывно действующим учреждением, с отдельными видами работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, Стороны пришли к соглашению, что переработка в данном случае компенсируется работнику оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.10. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальный режим труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

3.11. В отдельных случаях по соглашению между Работодателем и работником может устанавливаться индивидуальный режим рабочего времени.

3.12. Работник обязуется незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному

3.13. Время, которое затрачивается на дорогу от проходной до рабочего места, в рабочее время не включается. При этом под рабочим местом понимается место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

4. Время отдыха

4.1. Работникам предоставляется обеденный перерыв для отдыха и питания:

4.1.1. Работникам административно-управленческого персонала, работникам хозяйственной службы, работникам отделения реабилитации инвалидов, медицинским работникам (не работающим по графику сменности) предоставляется обеденный перерыв продолжительностью 30 минут, с 12 часов 00 минут до 12 часов 30 минут. Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

4.1.2. Работникам детского дома-интерната, предназначенного для детей, имеющих психические расстройства (не работающим по графику сменности) предоставляется обеденный перерыв продолжительностью 30 минут, с 11 часов 30 минут до 12 часов 00 минут. Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

4.1.3. Обеденный перерыв, продолжительностью 30 минут, медицинским работникам и педагогическим работникам, работающим по графику сменности, предоставляется:

- с 11 часов 30 минут до 12 часов 00 минут (для работающих в дневную смену);

- с 17 часов 00 минут до 17 часов 30 минут (для работающих в вечернюю смену). Перерыв включается в рабочее время и оплачивается.

При этом:

- воспитатели обязаны осуществлять прием пищи непосредственно на своем рабочем месте, не оставляя без присмотра воспитанников детского дома-интерната, предназначенного для детей, имеющих психические расстройства;

- медицинские работники обязаны осуществлять прием пищи, не покидая рабочее место (структурное подразделение, где непосредственно осуществляют свою трудовую деятельность согласно должностной инструкции и трудового договора). В случае возникновения ситуации, требующей неотложного оказания медико-социальных услуг для граждан, получающих социальные услуги в учреждении, обеденный перерыв указанным работникам переносится на срок, требующийся для проведения соответствующих действий и медицинских процедур.

4.1.4. Работникам кухни-столовой обеденный перерыв продолжительностью 30 минут предоставляется в любое время в течение рабочего дня, но не ранее чем через

4.1.5. Перерыв для приема пищи, продолжительностью 30 минут сотрудникам, работающим неполный рабочий день (например, работающим 4 (четыре) часа), сокращенную смену, предоставляется в середине рабочей смены и не включается в рабочее время. По желанию работников и согласованию с руководителем учреждения обеденный перерыв может не предоставляться.

4.2. В учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье);

- рабочая неделя с предоставлением выходных по скользящему графику.

При этом общим выходным днем является воскресенье, вторым выходным днем – суббота.

4.3. Работникам учреждения, приостановка работы которых невозможна вследствие постоянного обслуживания получателей социальных услуг, выходные дни предоставляются согласно графика сменности. Перенос выходного дня по инициативе работника, работающего в соответствии с утвержденным графиком, возможен по его заявлению, согласованному с руководителем структурного подразделения, которое подается на имя директора для принятия решения.

4.4. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется:

- инвалидам – не менее 30 календарных дней.

- педагогическим работникам – 56 календарных дней.

4.5. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается графиком на каждый календарный год, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников под роспись.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.5.1. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время, в том числе:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет.

одновременно с отпуском военнослужащих;

- работникам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России» в соответствии с Федеральным законом от 20.07.2012 N 125-ФЗ

"О донорстве крови и ее компонентов";

- работникам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, в соответствии с Федеральным законом от 10.01.2002 N 2-ФЗ "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне";

- работникам, являющихся участниками ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, в соответствии с Законом РФ от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС";

- работникам, являющихся ветеранами боевых действий в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах"

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Работодатель определяет очередность предоставления ежегодных отпусков, руководствуясь необходимостью обеспечения нормальной работы учреждения, пожеланиями работников - в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором, и, по возможности, с соблюдением одинаковой периодичности предоставления работникам ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее время (с июня по август).

4.6. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, в пределах средств, предусмотренных учреждению на оплату труда, по письменному заявлению работника, может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск:

родного брата, родной сестры, бабушки, дедушки) – 3 календарных дня (в течение 10 календарных дней с момента наступления события);

- в связи с заключением брака – 3 календарных дня;

- в связи с сопровождением детей в школу первого сентября, а если первое сентября выпадает на выходной день и начало учебного года переносится на ближайший рабочий день, то в день, совпадающий с началом учебного года (с 1 по 4 класс включительно, что подтверждается предоставлением свидетельства о рождении ребенка),

в случае, когда перечисленные обстоятельства приходятся на рабочие дни.

4.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, установленных трудовым законодательством.

4.9. 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.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска вышеуказанным работникам, составляет 7 (семь) календарных дней.

4.10. Перечень профессий работников учреждения имеющих право на дополнительные оплачиваемые отпуска, а также другие гарантии и компенсации по результатам специальной оценки условий труда определяется:

- Приложением № 2 к настоящему Коллективному Договору «Перечень должностей работников, рабочие места которых по степени вредности и (или) опасности по результатам специальной оценки условий труда отнесены к допустимым условиям труда (2-й класс) или вредным условиям труда 1 степени (подкласс 3.1), гарантии и компенсации по результатам специальной оценки условий труда и продолжительность предоставляемого дополнительного отпуска»;

- Приложением № 3 к настоящему Коллективному договору «Перечень должностей работников, рабочие места которых по степени вредности и (или) опасности по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 степени (подкласс 3.2), гарантии и компенсации по результатам специальной оценки условий труда и продолжительность предоставляемого дополнительного отпуска».

ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.12. Работнику по уважительной причине по его письменному заявлению отпуск может быть предоставлен вне графика.

4.13. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работодатель может предоставлять, по их желанию в удобное для них время, дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью, либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. Указанный отпуск предоставляется не чаще, чем один раз в год.

4.14. Дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 (два) календарных дня, предоставляется работникам, которые прошли полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), вызываемой вирусом SARS-CoV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию, на основании письменного заявления работника и при предоставлении документа, подтверждающего факт вакцинации. Указанный отпуск предоставляется не чаще, чем один раз в год

В случае, если вакцинация работника производилась до даты его приема на работу к работодателю, то дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 (два) календарных дня, работнику не предоставляется.

5. Оплата труда.

5.1. Работодатель обязуется выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату.

5.2. Труд работников оплачивается на основе:

- отнесения должностей рабочих и служащих к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в составе профессиональных групп (далее – ПКГ);

- установления минимальных окладов по квалификационным уровням в составе ПКГ работников, окладов (должностных окладов), с учетом повышающего коэффициента;

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера;

- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до

Оклад (должностной оклад) работников, различного вида выплаты и доплаты устанавливаются в соответствии с Положением «Об оплате труда работников бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Ивановской области «Шуйский дом-интернат» (Приложение № 4 к настоящему Коллективному договору), с Положением о материальном стимулировании работников бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Ивановской области «Шуйский дом-интернат» (Приложение № 5 к настоящему Коллективному договору).

5.3. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в установленном трудовым законодательством порядке, для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 5-го и 19-го числа каждого месяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Для предотвращения несвоевременной выплаты заработной платы в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств работодатель имеет право выплатить работнику заработную плату за отработанное время раньше выше установленного срока, при том, что выплата части заработной платы производилась не позднее текущего месяца работы, поскольку это не ухудшает положение работников и установленные трудовым законодательством гарантии прав работников на своевременное получение заработной платы.

Если срок выплаты заработной платы выпадает на выходной или праздничный

производиться не позднее, чем за три дня до его начала.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

5.3.1. Заработная плата за первую половину месяца (аванс) выплачивается не позднее 19-го числа каждого месяца.

Аванс начисляется на основании табеля учета использования рабочего времени за фактически отработанное время. Ответственные лица, в срок не позднее 17-го числа каждого месяца сдают табели в бухгалтерию учреждения для начисления аванса.

Размер аванса определяется на основании личного заявления работника, поданного на имя директора учреждения, но не может быть ниже тарифной ставки (должностного оклада) с учетом выплат компенсационного характера за фактически отработанное время.

5.4. Работодатель обязуется: своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством.

5.5. В день сдачи крови и её компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

Работник, намеревающийся сдать кровь, письменно уведомляет работодателя о своем предстоящем отсутствии на рабочем месте, для своевременного и правильного проставления соответствующей отметки в табеле учета рабочего времени.

Выход на работу в день сдачи крови осуществляется работником только по соглашению с работодателем, на основании письменного заявления работника, завизированного у директора учреждения.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 168 ТК РФ):

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ. Расходы, превышающие указанные размеры, а также иные, связанные со служебными командировками расходы (с разрешения работодателя) возмещаются за счет приносящей доход деятельности учреждения.

5.7. Работодатель обязуется производить доплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 50% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время, с учетом выплат компенсационного характера:

- 1) выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплата за специфику работы.

5.8. Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда

Размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются в Приложении № 2 к Положению об оплате труда работников ОБСУСО «Шуйский дом-интернат»

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.

5.9. При сменном графике работы работодатель обязан вести учет времени сокращенной предпраздничной рабочей смены.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены),

или переработки праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

5.10. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении, при условии наличия средств на соответствующие цели, могут быть установлены премии, обусловленные в «Положении о материальном стимулировании работников бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Ивановской области «Шуйский дом-интернат» (Приложение № 5 к Коллективному договору) к

5.11. В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств, при наличии средств на соответствующие цели работникам может быть оказана материальная помощь в размере и на условиях, определенных в Положении о материальном стимулировании работников бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Ивановской области «Шуйский дом-интернат» (Приложение № 5 к Коллективному договору).

5.12. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель вправе произвести удержание из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска для возмещения его задолженности работодателю.

Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по следующим основаниям:

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

- ликвидации организации;

- сокращения численности или штата работников организации;

- смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

- призыв работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

- в случае признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в случае смерти работника, а также признания судом работника умершим или безвестно отсутствующим;

продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.

5.13. Работодатель вправе удержать задолженность за неотработанные дни отпуска в пределах 20% от суммы заработной платы работника, выплачиваемой при увольнении.

Удержание из заработной платы осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

Работник может добровольно возратить образовавшуюся задолженность за неотработанные дни отпуска путем внесения денежных средств в кассу работодателя, либо в безналичном порядке. При этом внесение денежных средств осуществляется на основании личного заявления работника.

Если работник откажется от добровольного возмещения отпускных, то задолженность за неотработанные дни отпуска взысканию в судебном порядке не подлежит.

5.14. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти.

Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

5.15. В случае, если погребение работника осуществлялось за счет средств супруга, близких родственников, иных родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, работодателем выплачивается социальное пособие на погребение в размере, равном стоимости услуг, предоставляемых согласно гарантированному перечню услуг по погребению, указанному в пункте 1 статьи 9 Федерального закона от 12.01.1996 № 8-ФЗ «О погребении и похоронном деле».

Выплата социального пособия на погребение производится работодателем в день обращения на основании справки о смерти.

Социальное пособие на погребение выплачивается, если обращение за ним последовало не позднее шести месяцев со дня смерти работника.

6. Охрана труда и здоровья.

6.1. Работодатель обязан создать работникам безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

безопасных условий и охраны труда, а также ответственные за их осуществление должностные лица определяются локальным актом учреждения ежегодно.

6.3. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

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

✧ - предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

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

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств,

работ; в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

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

6.4. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

6.4.1. Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

Возобновление деятельности работодателя на рабочих местах, указанных в пункте 6.4. Коллективного договора, допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

6.5. Работодатель имеет право:

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

- вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам.

6.6. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления, при этом к лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, в частности, относятся работники и другие лица, получающие образование в соответствии с ученическим договором; обучающиеся, проходящие производственную практику; лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производственном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями;

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

6.7. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

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

6.7.1. Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных гарантий и компенсаций устанавливаются Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в Приложении № 2 и Приложении № 3 настоящего Коллективного договора.

6.7.2. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

7. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации.

7.1. Первичная профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет обязуется:

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

7.1.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников

- 7.1.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателем, и его должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам. Имеет право требовать устранения выявленных нарушений. Работодатель, обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профкому о результатах его рассмотрения и принятых мерах.
- 7.1.4. В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, потребовать от работодателя немедленного устранения этих нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.
- 7.1.5. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, требовать от работодателя приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда.
- 7.1.6. В случаях нарушения законодательства о труде, по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.
- 7.1.7. Представлять интересы членов первичной профсоюзной организации при решении вопросов, связанных с их увольнением по инициативе работодателя.
- 7.1.8. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников учреждения.
- 7.1.9. Осуществлять организацию и проведение социокультурных мероприятий среди членов профсоюза и их семей.
- 7.1.10. Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении Коллективного договора.
- 7.1.11. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении.
- 7.2. Ликвидация учреждения, его подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы учреждения, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца)

интересов членов профсоюза.

7.3. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, настоящим Коллективным договором, на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

7.4. Работодатель обязуется соблюдать Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

7.5. Работодатель признает, что первичная профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет является полномочным представителем работников и имеет право на:

- представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников;
- содействия их занятости;
- ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, Коллективного договора и контроля за их выполнением;
- урегулирования коллективных трудовых споров.

7.6. Первичная профсоюзная организация имеет право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы работников в учреждении.

Первичная профсоюзная организация по уполномочию работников вправе иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организацией.

Участие профсоюзных представителей в работе иных представительных органов работников в учреждении не лишает их права непосредственно обращаться к работодателю по вопросам, затрагивающим интересы членов профсоюза.

7.7. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и её выборного органа – профсоюзного комитета, работодатель обязуется:

7.7.1. Не препятствовать представителям профсоюзного комитета беспрепятственно посещать рабочие места, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав (п. 5 ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности»).

7.7.2. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять профсоюзному комитету по их запросу информацию по социально-трудовым вопросам (ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности»).

7.7.3. Обеспечить участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников по их желанию совместно с администрацией учреждения.

- возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
- 7.7.5. Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехнику (расходные материалы к ней), нормативные правовые документы, по возможности транспортные средства.
- 7.7.6. На основании личных письменных заявлений работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, одновременно с выплатой заработной платы в организации.
- 7.8. Председатель профсоюзного комитета, его заместители, не освобожденные от основной работы, могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п.3, п.5 ст.81 ТК РФ только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.
- 7.9. Председатель профсоюзного комитета, его заместитель не могут быть уволены по инициативе работодателя по п.2, п.3, п.5 ст.81 ТК РФ в течении двух лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия, соответствующего выборного профсоюзного органа.

8. Социальные гарантии и льготы.

- 8.1. Работодатель для организации питания в учреждении имеет право:
- организовывать питание в столовой по желанию работников (кроме тех, кто работает по графику сменности);
 - для работников, не пользующихся столовой, а также для работников, занятых на работах, где по условиям производства (работы) предоставления перерыва для отдыха и питания невозможно, определить места (комнаты) для приема пищи.
- 8.2. Стоимость питания удерживается из заработной платы работников на основании письменного заявления.

9. Заключительные положения.

- 9.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 16 декабря 2022 года.
- 9.2. Ранее действовавший Коллективный договор бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Ивановской области «Шуйский дом-интернат» на 2019-2022 годы прекращает свое действие 15 декабря 2022 года.
- 9.3. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия

9.4. Работодатель обеспечивает ознакомление работников с Коллективным договором, а всех вновь поступающих работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.5. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства: представителем работников является первичная профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет, в лице председателя профсоюзного комитета, представителем работодателя является директор, Федеральная инспекция труда в Ивановской области.

Форма отчета о выполнении Коллективного договора является ежегодный отчет председателя Профкома и директора о выполнении условий Коллективного договора на общем собрании (конференции).

9.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**Председатель профсоюзного комитета
ОБСУСО «Шуйский дом-интернат»**

Т.Г. Кравченко

Директор ОБСУСО «Шуйский дом-интернат»

Ф.А. Белов

**Перечень
должностей работников с ненормированным рабочим днем и
продолжительность предоставляемого дополнительного отпуска**

№ п/п	Наименование должности	Количество календарных дней дополнительного отпуска
1	Заместитель директора по общим вопросам	14
2	Заместитель директора по детскому дому-интернату, предназначенному для детей, имеющих психические расстройства	14
3	Заместитель директора по медицинской части	14
4	Заместитель директора по социально-реабилитационной работе	14
5	Главный бухгалтер	14
6	Заместитель главного бухгалтера	10
7	Инженер	10
8	Начальник хозяйственного отдела	10
9	Юрисконсульт	9
10	Экономист	9
11	Бухгалтер	9
12	Специалист в области охраны труда	9
13	Специалист по кадрам	9
14	Специалист в сфере закупок	9
15	Заведующий столовой	9
16	Шеф-повар	9
17	Водитель автомобиля	9
18	Тракторист	9
19	Заведующий прачечной	7
20	Специалист по социальной работе	7
21	Фармацевт	7
22	Агент по снабжению	7
23	Техник	7
24	Секретарь-машинистка	7
25	Заведующий хозяйством	7
26	Заведующий складом	7

	ремонт зданий	7
29	Инженер-электрик	7
30	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	7
31	Председатель профсоюзного комитета бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания населения, не освобожденный от обязанностей	4
32	Заместитель председателя профсоюзного комитета бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания населения, не освобожденный от обязанностей	2

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, рабочие места которых по степени вредности и (или) опасности по результатам специальной оценки условий труда отнесены к допустимым условиям труда (2-й класс) или вредным условиям труда 1 степени (подкласс 3.1), гарантии и компенсации по результатам специальной оценки условий труда и продолжительность предоставляемого дополнительного отпуска

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование рабочих мест (профессии, должности)	Итоговый класс (подкласс) условий труда	Гарантии и компенсации и работникам	Количество календарных дней дополнительного отпуска	Дополнительные гарантии и компенсации работникам
1	Административно-управленческий персонал	Директор	2	Проведение периодических медосмотров	Согласно Приложению № 1 к Коллективному договору	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
2	Административно-управленческий персонал	Заместитель директора по медицинской части	2	Проведение периодических медосмотров	Согласно Приложению № 1 к Коллективному договору	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
3	Административно-управленческий персонал	Заместитель директора по детскому дому-интернату, предназначенному для детей, имеющих психические расстройства	2	Проведение периодических медосмотров	Согласно Приложению № 1 к Коллективному договору	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
4	Административно-управленческий персонал	Заместитель директора по общим вопросам	2	Проведение периодических медосмотров	Согласно Приложению № 1 к Коллективному договору	Выплата за специфику работы (за иные особые условия

						оклада (должностног о оклада)
5	Административно-управленческий персонал	Заместитель директора по социально-реабилитационной работе	2	Проведение периодических медосмотров	Согласно Приложению № 1 к Коллективному договору	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностног о оклада)
6	Административно-управленческий персонал	Главный бухгалтер	2	Проведение периодических медосмотров	Согласно Приложению № 1 к Коллективному договору	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностног о оклада)
7	Административно-управленческий персонал	Заместитель главного бухгалтера	2	Проведение периодических медосмотров	Согласно Приложению № 1 к Коллективному договору	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностног о оклада)
8	Административно-управленческий персонал	Бухгалтер	2	Проведение периодических медосмотров	Согласно Приложению № 1 к Коллективному договору	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностног о оклада)
9	Административно-управленческий персонал	Начальник хозяйственного отдела	2	Проведение периодических медосмотров	Согласно Приложению № 1 к Коллективному договору	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностног о оклада)
10	Административно-управленческий персонал	Инженер	2	Проведение периоди-	Согласно Приложению № 1 к	Выплата за специфику работы (за

				ров	ному договору	условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
11	Административно-управленческий персонал	Специалист в области охраны труда	2	Проведение периодических медосмотров	Согласно Приложению № 1 к Коллективному договору	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
12	Административно-управленческий персонал	Специалист по социальной работе	2	Проведение периодических медосмотров	Согласно Приложению № 1 к Коллективному договору	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
13	Административно-управленческий персонал	Специалист в сфере закупок	2	Проведение периодических медосмотров	Согласно Приложению № 1 к Коллективному договору	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
14	Административно-управленческий персонал	Экономист	2	Проведение периодических медосмотров	Согласно Приложению № 1 к Коллективному договору	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
15	Административно-управленческий персонал	Юрисконсульт	2	Проведение периодических медосмотров	Согласно Приложению № 1 к Коллективному договору	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
16	Административно	Специалист по	2	Проведение	Согласно	Выплата за

				Периодических медосмотров	№ 1 к Коллективному договору	работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
17	Административно-управленческий персонал	Секретарь-машинистка	2	Проведение периодических медосмотров	Согласно Приложению № 1 к Коллективному договору	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
18	Административно-управленческий персонал	Заведующий хозяйством	2	Проведение периодических медосмотров	Согласно Приложению № 1 к Коллективному договору	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
19	Административно-управленческий персонал	Заведующий прачечной	2	Проведение периодических медосмотров	Согласно Приложению № 1 к Коллективному договору	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
20	Административно-управленческий персонал	Заведующий столовой	2	Проведение периодических медосмотров	Согласно Приложению № 1 к Коллективному договору	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
21	Административно-управленческий персонал	Заведующий складом	2	Проведение периодических медосмотров	Согласно Приложению № 1 к Коллективному договору	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)

	-управленческий персонал	электрик		Проведение периодических медосмотров	Согласно Приложению № 1 к Коллективному договору	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
23	Административно-управленческий персонал	Агент по снабжению	2	Проведение периодических медосмотров	Согласно Приложению № 1 к Коллективному договору	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
24	Административно-управленческий персонал	Техник	2	Проведение периодических медосмотров	Согласно Приложению № 1 к Коллективному договору	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
25	Хозяйственная служба	Водитель автомобиля	3.1.	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада); 2. Проведение периодических медосмотров	Согласно Приложению № 1 к Коллективному договору	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
26	Хозяйственная служба	Тракторист	3.1.	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или)	Согласно Приложению № 1 к Коллективному договору	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25%

				труда – 5% оклада (должностного оклада); 2.Проведение периодических медосмотров		(должностного оклада)
27	Хозяйственная служба	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2	Проведение периодических медосмотров	Согласно Приложению № 1 к Коллективному договору	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
28	Хозяйственная служба	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2	Проведение периодических медосмотров	Согласно Приложению № 1 к Коллективному договору	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
29	Хозяйственная служба	Парикмахер	3.1.	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада); 2.Проведение периодических медосмотров	7*	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
30	Хозяйственная служба	Швея	2	Проведение периодических	Согласно Приложению № 1 к Коллектив-	Выплата за специфику работы (за иные особые

					договору	труда) - 25% оклада (должностног о оклада)
31	Хозяйственная служба	Кладовщик	2	Проведение периодических медосмотров	Согласно Приложению № 1 к Коллективному договору	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностног о оклада)
32	Хозяйственная служба	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	3.1	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностно го оклада); 2. Проведение периодических медосмотров	7*	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностног о оклада)
33	Хозяйственная служба	Уборщик служебных помещений	3.1	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностно го оклада); 2. Проведение периодических медосмотров	7*	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностног о оклада)
34	Хозяйственная служба	Уборщик служебных	2	Проведение	7	Выплата за специфику

				медосмотров		иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
35	Хозяйственная служба	Уборщик территорий	2	Проведение периодических медосмотров	7	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
36	Хозяйственная служба	Вахтер	2	Проведение периодических медосмотров	7	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
37	Общеучрежденческий медицинский персонал	Медицинская сестра диетическая	2	Проведение периодических медосмотров	14	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
38	Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, кухня-столовая	Шеф-повар	2	Проведение периодических медосмотров	Согласно Приложению № 1 к Коллективному договору	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
39	Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, кухня-столовая	Изготовитель пищевых полуфабрикатов	2	Проведение периодических медосмотров	7	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)

	для граждан, имеющих психические расстройства, кухня-столовая			периодических медосмотров		специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
41	<p>1. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, приемно-карантинное отделение.</p> <p>2. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, общее отделение № 1.</p> <p>3. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, общее отделение № 2.</p> <p>4. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, отделение интенсивного ухода № 1.</p>	Буфетчик	2	Проведение периодических медосмотров	7	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)

	предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, отделение интенсивного ухода № 2.					
42	Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, кухня-столовая	Подсобный рабочий	2	Проведение периодических медосмотров	7	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
43	Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, отделение реабилитации инвалидов	Библиотекарь	2	Проведение периодических медосмотров	7	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
44	Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, отделение реабилитации инвалидов	Культурный организатор	2	Проведение периодических медосмотров	7	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
45	Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, отделение реабилитации инвалидов	Инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий	2	Проведение периодических медосмотров	7	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
46	Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические	Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере	2	Проведение периодических медосмотров	7	Выплата за специфику работы (за иные особые условия

	реабилитации инвалидов					оклада (должностного оклада)
47	Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, отделение реабилитации инвалидов	Медицинский психолог	3.1.	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада); 2. Проведение периодических медосмотров	35**	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
48	Общеучрежденческий медицинский персонал	Фармацевт	2	Проведение периодических медосмотров	Согласно Приложению № 1 к Коллективному договору	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
49	Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, общее отделение № 1, общее отделение № 2	Сестра-хозяйка	3.1.	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада); 2. Проведение периодических медосмотров	14**	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
50	Детский дом-интернат, предназначенный	Шеф-повар	2	Проведение периодических	Согласно Приложению № 1 к	Выплата за специфику работы (за

	психические расстройства, кухня-столовая			ров	договору	условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
51	Детский дом-интернат, предназначенный для детей, имеющих психические расстройства, кухня-столовая	Изготовитель пищевых полуфабрикатов	2	Проведение периодических медосмотров	7	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
52	Детский дом-интернат, предназначенный для детей, имеющих психические расстройства, кухня-столовая	Мойщик посуды	2	Проведение периодических медосмотров	7	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
53	Детский дом-интернат, предназначенный для детей, имеющих психические расстройства, кухня-столовая	Буфетчик	2	Проведение периодических медосмотров	7	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
54	Детский дом-интернат, предназначенный для детей, имеющих психические расстройства, кухня-столовая	Подсобный рабочий	2	Проведение периодических медосмотров	7	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
55	Детский дом-интернат, предназначенный для детей, имеющих психические расстройства, общее отделение, общее отделение № 1, общее	Сестра-хозяйка	3.1.	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада	14**	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)

				2.Проведение периодических медосмотров		
56	Детский дом-интернат, предназначенный для детей, имеющих психические расстройства, учебно-воспитательный персонал	Старший воспитатель	3.1	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада); 2.Проведение периодических медосмотров	56***	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
57	Детский дом-интернат, предназначенный для детей, имеющих психические расстройства, учебно-воспитательный персонал	Воспитатель	2	Проведение периодических медосмотров	56***	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
58	Детский дом-интернат, предназначенный для детей, имеющих психические расстройства, учебно-воспитательный персонал	Логопед	2	Проведение периодических медосмотров	56***	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
59	Детский дом-интернат, предназначенный для детей, имеющих психические	Педагог-психолог	2	Проведение периодических медосмотров	56***	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25%

	воспитательный персонал					(должностно о оклада)
60	Детский дом-интернат, предназначенный для детей, имеющих психические расстройства, общее отделение	Санитарка-уборщица	3.1.	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада); 2. Проведение периодических медосмотров	35**	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
61	Детский дом-интернат, предназначенный для детей, имеющих психические расстройства, образовательное подразделение дополнительного образования	Педагог дополнительного образования	3.1.	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада); 2. Проведение периодических медосмотров	56***	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)

* - ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется за фактически отработанное в соответствующих условиях время.

** - ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствие с Постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 N 482 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников", за фактически отработанное в соответствующих условиях время.

*** - ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствие с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных

осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, рабочие места которых по степени вредности и (или) опасности по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 степени (подкласс 3.2), гарантии и компенсации по результатам специальной оценки условий труда и продолжительность предоставляемого дополнительного отпуска

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование рабочих мест (профессии, должности)	Итоговый класс (подкласс) условий труда	Гарантии и компенсации работникам	Количество календарных дней дополнительного отпуска	Дополнительные гарантии и компенсации работникам
1	Общеучрежденческий медицинский персонал	Врач-стоматолог	3.2	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада); 2. Проведение периодических медосмотров	35**	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
2	Общеучрежденческий медицинский персонал	Врач-невролог	3.2.	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада); 2. Проведение периодических медосмотров	35**	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
3	Общеучрежденческий медицинский персонал	Врач-физиотерапевт	3.2.	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями	35**	Выплата за специфику работы (за иные особые условия

				оклада); 2. Проведение периодических медосмотров		(должностного оклада)
4	Общеучрежденческий медицинский персонал	Врач функциональной диагностики	3.2.	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада); 2. Проведение периодических медосмотров	35**	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
5	Общеучрежденческий медицинский персонал	Главная медицинская сестра	3.2.	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада); 2. Проведение периодических медосмотров	28**	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
6	Общеучрежденческий медицинский персонал	Медицинская сестра по физиотерапии	3.2	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада); 2. Проведение периодических медосмотров	35**	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
7	Общеучрежденческий медицинский персонал	Медицинская сестра по массажу	3.2	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада); 2. Проведение периодических медосмотров	35**	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
8	Общеучрежденческий	Медицинская сестра	3.2	1. Выплата работникам, занятым	35**	Выплата за специфику

				опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада); 2. Проведение периодических медосмотров		иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
9	Общеучрежденческий медицинский персонал	Медицинский дезинфектор	3.2	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада); 2. Проведение периодических медосмотров	35**	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
10	1. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, общее отделение № 1. 2. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, общее отделение № 2. 3. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства,	Заведующий отделением – врач-психиатр	3.2	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада); 2. Проведение периодических медосмотров	35**	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)

	о ухода № 2					
11	Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, отделение интенсивного ухода № 1	Заведующий отделением - врач-терапевт	3.2	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада); 2. Проведение периодических медосмотров	35**	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
12	1. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, приемно-карантинное отделение 2. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, общее отделение № 1. 3. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, общее отделение № 2. 4. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства,	Врач-терапевт	3.2	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада); 2. Проведение периодических медосмотров	35**	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)

13	ухода № 2	Врач-психиатр	3.2	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада); 2. Проведение периодических медосмотров	35**	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
	1. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, общее отделение № 1.					
	2. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, общее отделение № 2.					
	3. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, отделение интенсивного ухода № 1					
14	1. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, общее отделение № 1	Старшая медицинская сестра	3.2	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада); 2. Проведение периодических медосмотров	35**	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
	2. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, общее отделение № 2.					

	<p>предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства отделение интенсивного ухода № 1.</p> <p>4. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, отделение интенсивного ухода № 2</p>					
15	<p>1. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, приемно-карантинное отделение</p> <p>2. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, общее отделение № 1.</p> <p>3. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, общее отделение № 2.</p>	<p>Медицинская сестра палатная</p>	3.2	<p>1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада);</p> <p>2. Проведение периодических медосмотров</p>	35**	<p>Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)</p>

	<p>предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, отделение интенсивного ухода № 1.</p> <p>5. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, отделение интенсивного ухода № 2</p>					
16	<p>1. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, приемно-карантинное отделение</p> <p>2. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, общее отделение № 1.</p> <p>3. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, общее отделение № 2.</p>	Медицинская сестра процедурной	3.2	<p>1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада);</p> <p>2. Проведение периодических медосмотров</p>	35**	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)

	<p>предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, отделение интенсивного ухода № 1.</p> <p>5. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, отделение интенсивного ухода № 2</p>					
17	<p>1. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, приемно-карантинное отделение</p> <p>2. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, общее отделение № 1.</p> <p>3. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, общее отделение № 2.</p>	<p>Младшая медицинская сестра по уходу за больными</p>	3.2	<p>1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада);</p> <p>2. Проведение периодических медосмотров</p>	35**	<p>Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)</p>

	<p>предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, отделение интенсивного ухода № 1.</p> <p>5. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, отделение интенсивного ухода № 2</p>					
18	<p>1. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, приемно-карантинное отделение</p> <p>2. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, общее отделение № 1.</p> <p>3. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, общее отделение № 2.</p>	Санитарка (палатная)	3.2	<p>1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада);</p> <p>2. Проведение периодических медосмотров</p>	35**	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)

	<p>предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, отделение интенсивного ухода № 1.</p> <p>5. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, отделение интенсивного ухода № 2</p>					
19	<p>1. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, общее отделение № 1.</p> <p>2. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, отделение интенсивного ухода № 1.</p> <p>3. Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства,</p>	Санитарка (уборщица)	3.2	<p>1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада);</p> <p>2. Проведение периодических медосмотров</p>	35**	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)

	ухода № 2					
20	Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, отделение интенсивного ухода № 2	Сиделка (помощник по уходу)	3.2	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада); 2. Проведение периодических медосмотров	35**	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
21	Дом-интернат, предназначенный для граждан, имеющих психические расстройства, кухня-столовая	Повар	3.2	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада); 2. Проведение периодических медосмотров	10**	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
22	Детский дом-интернат, предназначенный для детей, имеющих психические расстройства, кухня-столовая	Повар	3.2	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада); 2. Проведение периодических медосмотров	10**	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
23	1. Детский дом-интернат, предназначенный для детей, имеющих психические расстройства, общее отделение. 2. Детский дом-интернат, предназначенный для	Заведующий отделением – врач-педиатр	3.2	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада); 2. Проведение периодических медосмотров	35**	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)

	психические расстройства, отделение интенсивного ухода					
24	1. Детский дом-интернат, предназначенный для детей, имеющих психические расстройства, приемно-карантинное отделение 2. Детский дом-интернат, предназначенный для детей, имеющих психические расстройства, отделение интенсивного ухода	Врач-педиатр	3.2	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада); 2. Проведение периодических медосмотров	35**	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
25	1. Детский дом-интернат, предназначенный для детей, имеющих психические расстройства, общее отделение	Старшая медицинская сестра	3.2	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада); 2. Проведение периодических медосмотров	35**	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
26	1. Детский дом-интернат, предназначенный для детей, имеющих психические расстройства, приемно-карантинное отделение 2. Детский дом-интернат,	Медицинская сестра палатная	3.2	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада); 2. Проведение периодических медосмотров	35**	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)

	<p>имеющих психические расстройства, общее отделение</p> <p>3. Детский дом-интернат, предназначенный для детей, имеющих психические расстройства, отделение интенсивного ухода</p>					
27	<p>Детский дом-интернат, предназначенный для детей, имеющих психические расстройства, общее отделение</p>	<p>Медицинская сестра процедурной</p>	3.2	<p>1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада);</p> <p>2. Проведение периодических медосмотров</p>	35**	<p>Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)</p>
28	<p>1. Детский дом-интернат, предназначенный для детей, имеющих психические расстройства, приемно-карантинное отделение</p> <p>2. Детский дом-интернат, предназначенный для детей, имеющих психические расстройства, общее отделение</p> <p>3. Детский дом-интернат, предназначенный для детей,</p>	<p>Младшая медицинская сестра по уходу за больными</p>	3.2	<p>1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада);</p> <p>2. Проведение периодических медосмотров</p>	35**	<p>Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)</p>

	расстройства, отделение интенсивного ухода					
29	<p>1. Детский дом- интернат, предназначенный для детей, имеющих психические расстройства, приемно- карантинное отделение</p> <p>2. Детский дом- интернат, предназначенный для детей, имеющих психические расстройства, общее отделение</p> <p>3. Детский дом- интернат, предназначенный для детей, имеющих психические расстройства, отделение интенсивного ухода</p>	Санитарка (палатная)	3.2	<p>1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада);</p> <p>2. Проведение периодических медосмотров</p>	35**	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)
30	<p>1. Детский дом- интернат, предназначенный для детей, имеющих психические расстройства, общее отделение</p> <p>2. Детский дом- интернат, предназначенный для детей, имеющих</p>	Санитарка (уборщица)	3.2	<p>1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада);</p> <p>2. Проведение периодических медосмотров</p>	35**	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)

	отделение интенсивного ухода					
31	Детский дом-интернат, предназначенный для детей, имеющих психические расстройства, отделение интенсивного ухода	Сиделка (помощник по уходу)	3.2	1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 5% оклада (должностного оклада); 2. Проведение периодических медосмотров	35**	Выплата за специфику работы (за иные особые условия труда) - 25% оклада (должностного оклада)

** - ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 N 482 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников", за фактически отработанное в соответствующих условиях время.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного комитета
ОБСУСО «Шуйский дом-интернат»

Т.Г. Кравченко



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ОБСУСО «Шуйский дом-интернат»

Ф.А. Белов



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

**бюджетного стационарного учреждения
социального обслуживания Ивановской области
«Шуйский дом-интернат»**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Ивановской области «Шуйский дом-интернат» (далее по тексту – Положение) определяет общий порядок труда работников бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Ивановской области «Шуйский дом-интернат» (далее по тексту – Учреждение), в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Ивановской области от 27.10.2008 № 117-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», Постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», Постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 366-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений системы социальной защиты населения Ивановской области», Указом Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Указа Президента РФ № 1688 от 28.12.2012 г. «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

1.3. Настоящее Положение принимается с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором/эффективным контрактом. Определение размера и начисление заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой по совместительству, осуществляется отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты

... из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами Учреждения.

1.9. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих из областного бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.10. Настоящее положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

1.11. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

Глава 2. Порядок и условия оплаты труда работников ОБСУСО «Шуйский дом-интернат»

2.1. Определение порядка и условий оплаты труда работников Учреждения основано на следующих принципах:

- соблюдение гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ивановской области;
- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;
- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников.

2.2. Заработная плата работников Учреждения определяется на основе:

- отнесения должностей рабочих и служащих к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в составе профессиональных групп (далее - ПКГ) в соответствии с действующим законодательством;
- установления минимальных окладов по квалификационным уровням в составе ПКГ работников, окладов (должностных окладов), с учетом повышающего коэффициента с целью стимулирования повышения профессиональной квалификации согласно Приложению № 1 к настоящему Положению;
- установления выплат компенсационного характера согласно Приложению № 2 к настоящему Положению;
- установления выплат стимулирующего характера согласно Приложению № 3

устанавливая доплату работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Доплата устанавливается ежемесячно каждому работнику персонально.

2.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в абсолютных размерах или другим способом, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области.

Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда.

2.4. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных государственному учреждению на оплату труда работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Оценка эффективности труда работников учреждения для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера осуществляется создаваемой в учреждении комиссией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.5. Учреждение вправе самостоятельно устанавливать размеры заработной платы своих работников (включая размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера) в соответствии с трудовым законодательством РФ, законодательством Ивановской области и в пределах имеющихся средств на оплату труда.

2.6. В случае отсутствия наименования должности работника в ПКГ в Приложении 1 к настоящему Положению и в федеральном законодательстве минимальные оклады устанавливаются согласно Приложению № 4 к настоящему Положению.

2.7. Месячная заработная плата работника определяется по следующей

где:

З - месячная заработная плата;

О - оклад (должностной оклад), рассчитываемый как произведение минимального оклада на повышающий коэффициент;

Ккп - суммарный коэффициент выплат компенсационного характера, устанавливаемый в процентном отношении к окладу;

Кст - суммарный коэффициент выплат стимулирующего характера, устанавливаемый в процентном отношении к окладу;

Д - доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Примечания:

1) Выплата компенсационного и стимулирующего характера в абсолютном размере суммируется к окладу.

2) При изменении (индексации) должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля.

3) Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4) В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не учитываются.

2.8. Работодатель имеет право, в особых случаях, на основании приказа руководителя, предоставлять работникам питание, которое приравнивается к доходам работника в натуральной форме.

Глава 3. Порядок и условия оплаты труда директора ОБСУСО «Шуйский дом-интернат», его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада директора Учреждения определяется

масштаба управления и особенностей деятельности и значимости государственного учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 5.

3.3. Соотношение средней заработной платы директора и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

3.4. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора Департаментом социальной защиты населения Ивановской области, для заместителей директора, главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера - директором Учреждения в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным настоящим Положением в Приложении № 2.

3.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Департаментом социальной защиты населения Ивановской области по результатам достижения показателей эффективности деятельности государственного учреждения и работы его руководителя и с учетом Перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного в Приложении № 3 к настоящему Положению.

Показатели эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя утверждаются Департаментом социальной защиты населения Ивановской области.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области).

По решению Департамента социальной защиты населения Ивановской области в качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном

заработной платы в соответствии с решениями Правительства Ивановской области.

3.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем учреждения с учетом Положения о материальном стимулировании.

3.8. Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Штатное расписание Учреждения утверждается директором и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения.

Глава 4. Приложения к Положению

4.1. Приложение № 1. Перечень профессиональных квалификационных групп должностей работников ОБСУСО «Шуйский дом-интернат».

4.2. Приложение № 2. Перечень видов выплат компенсационного характера, порядок, условия и размеры их установления.

4.3. Приложение № 3. Перечень видов выплат стимулирующего характера, порядок, условия и размеры их установления.

4.4. Приложение № 4. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам работников ОБСУСО «Шуйский дом-интернат».

**Перечень профессиональных квалификационных групп должностей
работников государственных учреждений системы
социальной защиты населения Ивановской области**

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Размер повышающего коэффициента	Оклад (должностной оклад), в рублях
1	2	3	
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", утвержденная приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н			
1 квалификационный уровень	2515		
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: возчик; гардеробщик; грузчик; дворник; дезинфектор; истопник; кастелянша; кладовщик; конюх; лифтер; няня; парикмахер; садовник; сестра-хозяйка; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории			
1 квалификационный разряд		1	2515
2 квалификационный разряд		1,03	2590
3 квалификационный разряд		1,06	2666
2 квалификационный уровень	2674		
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием «старший» (старший по смене)		1	2674
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня", утвержденная приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н			
1 квалификационный уровень	2750		
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-			

4 квалификационный разряд		1	2750
5 квалификационный разряд		1,07	2943
2 квалификационный уровень	3269		
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих			
6 квалификационный разряд		1	3269
7 квалификационный разряд		1,10	3596
3 квалификационный уровень	3770		
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1	3770
4 квалификационный уровень	4525		
Наименование профессий рабочих, предусмотренных			
2 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) ответственные (особо ответственные) работы		1	4525
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, утвержденная приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н	2674		
Помощник воспитателя		1	2674
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, утвержденная приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н			
1 квалификационный уровень	2831		
Младший воспитатель		1,16	3284
Дежурный по режиму		1,53	4331
2 квалификационный уровень	4715		
Старший дежурный по режиму		1	4715
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников, утвержденная приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н			
1 квалификационный уровень			
Инструктор по труду <*>, инструктор по физической культуре <*>, музыкальный руководитель <*>:	4512		
- не имеющие квалификационной категории		1,46	6588
- имеющие I квалификационную категорию		1,57	7084
- имеющие высшую квалификационную категорию		1,70	7670

руководитель <*>:	3582		
- не имеющие квалификационной категории		1,61	5767
- имеющие I квалификационную категорию		1,73	6197
- имеющие высшую квалификационную категорию		1,87	6698
2 квалификационный уровень			
Концертмейстер *. социальный педагог *:	4613		
- не имеющие квалификационной категории		1,54	7104
- имеющие I квалификационную категорию		1,66	7658
- имеющие высшую квалификационную категорию		1,79	8257
Концертмейстер **. социальный педагог **:	3661		
- не имеющие квалификационной категории		1,69	6187
- имеющие I квалификационную категорию		1,83	6700
- имеющие высшую квалификационную категорию		1,97	7212
Педагог дополнительного образования *. педагог-организатор *:	4613		
- не имеющие квалификационной категории		1,43	6597
- имеющие I квалификационную категорию		1,66	7658
- имеющие высшую квалификационную категорию		1,79	8257
Педагог дополнительного образования **. педагог-организатор **:	3661		
- не имеющие квалификационной категории		1,57	5748
- имеющие I квалификационную категорию		1,83	6700
- имеющие высшую квалификационную категорию		1,97	7212
3 квалификационный уровень			
Воспитатель *. педагог-психолог *. методист *:	4712		
- не имеющие квалификационной категории		1,50	7068
- имеющие I квалификационную категорию		1,63	7681
- имеющие высшую квалификационную категорию		1,75	8246
Воспитатель **. педагог-психолог **. методист **:	3740		
- не имеющие квалификационной категории		1,65	6171
- имеющие I квалификационную категорию		1,79	6695
- имеющие высшую квалификационную категорию		1,93	7218
4 квалификационный уровень			
Руководитель физического воспитания *:	4809		
- не имеющий квалификационной категории		1,37	6588
- имеющий I квалификационную категорию		1,59	7646
- имеющий высшую квалификационную категорию		1,71	8223
Руководитель физического воспитания **:	3818		
- не имеющий квалификационной категории		1,51	5765
- имеющий I квалификационную категорию		1,75	6682
- имеющий высшую квалификационную категорию		1,88	7178

- не имеющие квалификационной категории		1,47	7069
- имеющие I квалификационную категорию		1,59	7646
- имеющие высшую квалификационную категорию		1,71	8223
Старший воспитатель **, учитель **, учитель-дефектолог **, учитель-логопед (логопед) **: 3818	3818		
- не имеющие квалификационной категории		1,62	6185
- имеющие I квалификационную категорию		1,75	6682
- имеющие высшую квалификационную категорию		1,88	7178
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг». утвержденная приказом от 31.03.2008 № 149н Минздравсоцразвития РФ от 31.03.2008 № 149н	3701		
Социальный работник		1,35	4996
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг». утвержденная приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.03.2008 № 149н			
1 квалификационный уровень	3944		
Специалист по социальной работе		1,43	5640
2 квалификационный уровень	5199		
Медицинский психолог:			
- не имеющий квалификационной категории		1	5199
- имеющий II квалификационную категорию		1,08	5615
- имеющий I квалификационную категорию		1,17	6083
- имеющий высшую квалификационную категорию		1,26	6551
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг». утвержденная приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.03.2008 № 149н	5610		
Заведующий отделением (социальной службой)		1,10	6171
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня». утвержденная приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н			
1 квалификационный уровень	2674		
Агент по снабжению, делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка		1	2674
Дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.)		1,03	2754
Комендант		1,10	2941
2 квалификационный уровень	2987		
Должности первого квалификационного уровня. по		1	2987

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня». утвержденная приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н			
1 квалификационный уровень	2750		
Лаборант		1	2750
Инспектор по кадрам		1,07	2943
Администратор		1,31	3603
Техник, техник-программист		1	2750
2 квалификационный уровень	2831		
Заведующий хозяйством		1	2831
Заведующий складом		1,04	2944
Техник II категории		1,04	2944
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»		1,27	3418
3 квалификационный уровень	2987		
Заведующий общежитием отнесенный:			
- к III и IV группам по оплате труда руководителя		1,20	3584
- ко II группе по оплате труда руководителя		1,59	4749
- к I группе по оплате труда руководителя		1,88	5616
Заведующий производством (шеф-повар), отнесенный:			
- к IV группе по оплате труда руководителя		1,45	4331
- к III группе по оплате труда руководителя		1,59	4749
- ко II группе по оплате труда руководителя		1,75	5227
- к I группе по оплате труда руководителя		1,88	5616
Заведующий столовой, отнесенный:			
- к IV группе по оплате труда руководителя		1,59	4749
- к III группе по оплате труда руководителя		1,75	5227
- ко II группе по оплате труда руководителя		1,88	5616
- к I группе по оплате труда руководителя		2,04	6093
Начальник хозяйственного отдела, отнесенный:			
- к III и IV группам по оплате труда руководителя		1,20	3584
- к I и II группам по оплате труда руководителя		1,33	3973
Управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком), отнесенный:			
- к III и IV группам по оплате труда руководителя		1,59	4749
- ко II группе по оплате труда руководителя		1,75	5227
- к I группе по оплате труда руководителя		1,88	5616
Техник I категории, техник-программист I категории		1,21	3614
4 квалификационный уровень	3269		
Механик		1,33	4348
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня». утвержденная приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н			
1 квалификационный уровень	3300		

юрисконсульт		1	3300
Психолог		1,58	5214
Специалист по кадрам		1,20	3960
2 квалификационный уровень	3597		
Бухгалтер II категории		1	3597
Инженер II категории, социолог II категории, сурдопереводчик II категории, экономист II категории, юрисконсульт II категории		1,10	3957
Психолог II категории		1,56	6173
3 квалификационный уровень	5214		
Бухгалтер I категории, инженер I категории, инженер по охране труда I категории, социолог I категории, сурдопереводчик I категории, экономист I категории, юрисконсульт I категории		1	5214
Психолог I категории		1,16	6048
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня», утвержденная приказом Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 № 526			
1 квалификационный уровень	3368		
Санитарка, санитарка (мойщица)		1	3368
Младшая медицинская сестра по уходу за больными, сестра-хозяйка, фасовщица		1,03	3469
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал». утвержденная приказом Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 № 526			
1 квалификационный уровень	3701		
Медицинский дезинфектор. медицинский регистратор, инструктор по гигиеническому воспитанию		1	3701
Инструктор по трудовой терапии		1,12	4145
Инструктор по лечебной физкультуре:			
- не имеющих квалификационную категорию		1,22	4515
- имеющих II квалификационную категорию		1,35	4996
- имеющих I квалификационную категорию		1,48	5477
- имеющих высшую квалификационную категорию		1,62	5996
2 квалификационный уровень	4512		
Медицинская сестра диетическая, лаборант:			
- не имеющие квалификационной категории		1	4512
- имеющие II квалификационную категорию		1,11	5008
- имеющие I квалификационную категорию		1,21	5460
- имеющие высшую квалификационную категорию		1,33	6001
3 квалификационный уровень	4613		
Медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, фармацевт:			
- не имеющие квалификационной категории		1	4613
- имеющие II квалификационную категорию		1,08	4982
- имеющие I квалификационную категорию		1,19	5489

Медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по массажу:			
- не имеющие квалификационную категорию		1,19	5489
- имеющие II квалификационную категорию		1,30	5997
- имеющие I квалификационную категорию		1,33	6135
- имеющие высшую квалификационную категорию		1,42	6550
4 квалификационный уровень	4968		
Акушерка, фельдшер, медицинская сестра процедурной:			
- не имеющие квалификационной категории		1	4968
- имеющие II квалификационную категорию		1,10	5465
- имеющие I квалификационную категорию		1,21	6011
- имеющие высшую квалификационную категорию		1,32	6558
Зубной врач:			
- не имеющий квалификационную категорию		1,10	5465
- имеющий II квалификационную категорию		1,21	6011
- имеющий I квалификационную категорию		1,32	6558
- имеющий высшую квалификационную категорию		1,43	7104
5 квалификационный уровень	5442		
Старшая медицинская сестра:			
- не имеющие квалификационной категории		1	5442
- имеющая II квалификационную категорию		1,10	5986
- имеющая I квалификационную категорию		1,21	6585
- имеющая высшую квалификационную категорию		1,30	7075
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры», утвержденная приказом Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 № 526			
1 квалификационный уровень	5978		
Врач-стажер		1	5978
2 квалификационный уровень	6549		
Врачи-специалисты:			
- не имеющие квалификационной категории		1	6549
- имеющие II квалификационную категорию		1,08	7105
- имеющие I квалификационную категорию		1,17	7662
- имеющие высшую квалификационную категорию		1,26	8252
Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)». утвержденная приказом Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 № 526			
1 квалификационный уровень	7067		
Заведующий структурным подразделением (отделом, отделением и др.):			
- не имеющие квалификационной категории		1	7067
- имеющие II квалификационную категорию		1,08	7632
- имеющие I квалификационную категорию		1,16	8198
- имеющие высшую квалификационную категорию		1,26	8904

«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена», утвержденная приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 570	3269		
Акомпаниатор, культорганизатор, имеющие:			
- II категорию		1	3269
- I категорию		1,21	3955
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена», утвержденная приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 570	3380		
Библиотекарь:			
- не имеющий категории		1	3380
- имеющий II категорию		1,17	3955
- имеющий I категорию		1,41	4766
- ведущий		1,54	5205

<*> В детском доме-интернате, предназначенном для детей, имеющих психические расстройства бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Ивановской области "Шуйский дом-интернат».

<*> За исключением детского дома-интерната, предназначенного для детей, имеющих психические расстройства бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Ивановской области "Шуйский дом-интернат».

Примечание: должностные оклады заместителей руководителей, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общетраслевых руководителей, устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностных окладов руководителей.

ПЕРЕЧЕНЬ

видов выплат компенсационного характера, порядок, условия и размеры их установления

1. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 366-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений системы социальной защиты населения Ивановской области»:

1) в размере 5% оклада (должностного оклада) – выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда;

2) в размере 25% оклада (должностного оклада) – выплата за специфику работы (за иные особые условия труда).

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации; при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; за работу в ночное время; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу; при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы)), производятся в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами государственных учреждений, трудовым договором.

При начислении указанных выплат учитываются выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и за специфику работы.

2.1. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.2. На выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, используется не более 50 процентов оклада (должностного оклада) отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти выплаты.

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

сравнению с работой в нормальных условиях

Работникам Учреждения доплата за работу в ночное время производится в размере 50 процентов часовой ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время с учетом выплат компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и за специфику работы.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4. Оплата сверхурочной работы лицам с нормированным рабочим днем, переведенным на суммированный учет рабочего времени, почасовой учет этих работ ведется суммарно по отношению к установленному учетному периоду (месяц), то есть сверхурочными считаются только часы, переработанные сверх установленного для этого периода нормы рабочего времени. Их оплата производится в соответствии с действующим законодательством:

- в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода;

- в двойном размере – остальные часы сверхурочной работы.

Расчет оплаты сверхурочных часов при суммированном учете рабочего времени производится по формуле:

$C = ((O + ВКХ) / Н) * P * 1,5$ где:

C – сверхурочные часы;

O – оклад;

ВКХ – выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, выплата за специфику работы (за иные особые условия труда);

Н – норма рабочих часов согласно производственному календарю в учетном периоде;

P – количество сверхурочных часов в учетном периоде.

5. В непрерывно действующих отделениях, где по условию работы невозможно уменьшение продолжительности смены в предпраздничный день, переработка оплачивается по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда

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.

**Перечень видов выплат стимулирующего характера, порядок,
условия и размеры их установления**

Виды выплат стимулирующего характера	
1	<p>Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждениях социального обслуживания и социальной защиты населения.</p> <p>1.1. Надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливаются в следующих максимальных размерах:</p> <p>1.1.1. В размере 20 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада) всем работникам учреждений социального обслуживания населения.</p> <p>1.2. Надбавка за продолжительность непрерывной работы выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада).</p> <p>1.3. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала в учреждениях социального обслуживания и социальной защиты населения, надбавки выплачиваются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.</p> <p>1.4. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавок, определяется Приложением № 1 к настоящему Перечню.</p>
2	<p>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается с учетом профессиональной подготовки работника, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов.</p> <p>Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах (не более 1,5 должностных окладов) принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.</p>
3	<p>Выплата за наличие звания «Заслуженный работник» и ученой степени, при условии соответствия звания и ученой степени профилю выполняемой работы (специальности), производится в размере от 5 до 15 процентов от оклада (должностного оклада).</p>
4	<p>Работникам учреждения при условии наличия средств на соответствующие цели могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:</p> <ul style="list-style-type: none">- за выполнение важных и особо важных работ;- за выполнение особо срочных работ;- за сложность и напряженность в работе;- за высокий профессионализм и качество выполняемой работы;

- за высокую интенсивность труда.

Порядок установления, размеры и условия осуществления данных выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, а также по решению руководителя учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за качество выполняемой работы устанавливаются в соответствии с Перечнем показателей эффективности деятельности работников (Приложение № 2 к настоящему Перечню).

- 5 В целях поощрения работников, при условии наличия средств на соответствующие цели, может быть выплачена премия за достижение высоких результатов в труде.

Порядок установления, размеры и условия выплаты премии устанавливаются Положением о материальном стимулировании работников (Приложение № 5 к настоящему Коллективному договору).

- 6 Ежемесячная денежная выплата стимулирующего характера за работу по социальной адаптации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, педагогическим работникам детского дома-интерната, предназначенного для детей, имеющих психические расстройства, бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Ивановской области "Шуйский дом-интернат".

Порядок, условия и размер ежемесячной денежной выплаты стимулирующего характера за работу по социальной адаптации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, педагогическим работникам детского дома-интерната, предназначенного для детей, имеющих психические расстройства, бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Ивановской области "Шуйский дом-интернат" установлены Постановлением Правительства Ивановской области от 23.09.2011 N 333-п "Об утверждении Положения о порядке, условиях и размере ежемесячной денежной выплаты стимулирующего характера за работу по социальной адаптации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, педагогическим работникам образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также детского дома-интерната, предназначенного для граждан, имеющих психические расстройства, бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Ивановской области "Шуйский дом-интернат".

Размеры и условия осуществления ежемесячной денежной выплаты стимулирующего характера за работу по социальной адаптации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, педагогическим работникам детского дома-интерната, предназначенного для детей, имеющих психические расстройства, бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Ивановской области "Шуйский дом-интернат" устанавливаются в Приложении № 5 к настоящему Коллективному договору.

учреждения, занимающим должности служащих, специалистов и работников по профессиональным квалификационным группам и должности работников, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам (не включенные в профессиональные квалификационные группы), за исключением отдельных категорий работников, которым обеспечивается уровень средней заработной платы, определенный указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 28.12.2012 № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

Размеры и условия осуществления выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливаются в Приложении № 5 к настоящему Коллективному договору.

ПОРЯДОК
исчисления стажа работы работников государственных
учреждений системы социальной защиты населения, дающего
право на установление выплат стимулирующего характера
за непрерывный стаж работы

1. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы всем работникам ОБСУСО «Шуйский дом-интернат», засчитывается:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения, независимо от ведомственной принадлежности, Россанэпиднадзора;

- 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 социального обслуживания населения, здравоохранения, образования при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения;

- время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля, в том числе в порядке совместительства;

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

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся

независимо от 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 КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Минюста России;

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

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

2. В стаж работы включаются другие периоды работы, если им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время работы на выборных должностях в органах государственной власти и местного самоуправления, 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 населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

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

4. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждениях социального обслуживания населения (при отсутствии во время перерыва другой работы):

4.1. Не позднее 1 месяца:

- со дня увольнения из учреждений социального обслуживания населения, здравоохранения;

- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях социального обслуживания населения и здравоохранения;

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей учреждений социального обслуживания населения и здравоохранения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

- со дня увольнения из органов управления социальной защиты населения, здравоохранения, федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

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

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

4.2. Не позднее 2 месяцев:

- со дня увольнения из учреждений социального обслуживания населения, здравоохранения, после окончания обусловленного трудовым договором срока

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

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный 2-месячный срок не включается.

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

Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства.

4.3. Не позднее 3 месяцев:

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

- со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения);

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

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

4.5. Не позднее 1 года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения.

5. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву

населения, здравоохранения:

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

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

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

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

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию с должностей учреждений, подразделений социального обслуживания населения и здравоохранения 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.

6. 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 их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

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

здравоохранения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

7. Перерывы в работе, предусмотренные пунктом 4 данного Порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на установление надбавки за продолжительность непрерывной работы, не включаются.

8. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений социального обслуживания населения, здравоохранения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем Порядке.

Приложение 1

к Перечню видов выплат стимулирующего характера
порядку, условиям и размерам их установления

Перечень показателей эффективности деятельности работников ОБСУСО "Шуйский дом-интернат"

1. Настоящий перечень показателей позволяет установить действенные механизмы зависимости уровня оплаты работников учреждения от качества предоставляемых услуг.
2. Выплата стимулирующего характера за качественный результат выполненной работы устанавливается ежемесячно, на основании приказа директора.
3. Основанием для начисления выплаты стимулирующего характера за качественный результат выполненной работы являются данные оперативного учета деятельности подразделений.
4. Критерии показателей эффективности работников оцениваются в баллах, стоимость 1 балла устанавливается для каждой должности ежемесячно руководителем учреждения, исходя из наличия средств соответствующие цели.
5. Стоимость 1 балла для должностей педагогических работников и работников образовательного подразделения дополнительного образования детского дома-интерната, предназначенного для детей, имеющих психические расстройства и дома-интерната, предназначенного для граждан, имеющих психические расстройства, устанавливается отдельно.
6. Стоимость 1 балла для внешних работников-совместителей устанавливается отдельно.

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки результатов деятельности работников в баллах	Пределные значения критерия результативности деятельности	Периодичность представления
Заведующий отделением - врач-педиатр, заведующий отделением - врач-терапевт, врач-психиатр, врач-невролог, врач-гериатр, врач-терапевт, врач-стоматолог, врач функциональной диагностики, врач-педиатр, врач-физioterapist				

1	P1 Соблюдение трудовой дисциплины	Оценивается соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	не более 3 баллов	ежемесячно
		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	3	
2	P2 Наличие дисциплинарных взысканий у работника	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	0	ежемесячно
		Оценивается количество дисциплинарных взысканий	не более 5 баллов	
		P2 - количество взысканий	5	
3	P3 Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	P2 = 0	5	ежемесячно
		P2 ≥ 1	0	
4	P4 Доля обслуживаемых инвалидов, имеющих индивидуальные программы реабилитации (ИИПР)	Оценивается количество нарушений техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	не более 5 баллов	ежемесячно
		P3 = 0	5	
4	P4 Доля обслуживаемых инвалидов, имеющих индивидуальные программы реабилитации (ИИПР)	P3 ≥ 1	0	ежемесячно
		P4 = Пипр / Пи, где: Пипр - численность инвалидов, имеющих ИИПР, из числа проживающих в учреждении (чел.); Пи - численность граждан, имеющих инвалидность (чел.)	не более 3 баллов	
		98% < P4 < 100%	3	
		98% < P4 < 95%	2	
		95% < P4 < 90%	1	
P4 < 90%	0			

5	Р5 Качественное и своевременное оформление медицинской документации, отчетов, запрашиваемой информации	Оценивается соблюдение установленных сроков для предоставления отчетности и иной запрашиваемой информации	не более 3 баллов	ежемесячно
		Качественное составление и своевременное предоставление отчетности	3	
6	Р6 Отсутствие массовой заболеваемости обслуживаемых граждан инфекционными заболеваниями, связанными с нарушением санитарных норм и правил	Нарушение сроков предоставления или некачественное составление отчетности	0	ежемесячно
		Рассматриваются массовые инфекционные заболевания, превысившие эпидемиологический порог в учреждении	не более 2 баллов	
		Отсутствие массовых инфекционных заболеваний	2	
7	Р7 Отсутствие нарушений в хранении и использовании лекарственных средств	Наличие массовых инфекционных заболеваний	0	ежемесячно
		Учитываются случаи выявления нарушений условий хранения лекарственных средств, использования фальсифицированных, недоброкачественных препаратов или с истекшим сроком годности	не более 2 баллов	
		Р7 = 0	2	
8	Р8 Соблюдение сроков прохождения курсов	Р7 ≥ 1	0	ежемесячно
		Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации		
		Своевременное прохождение курсов	0	

	повышения квалификации или профессиональной подготовки	Нарушение сроков прохождения курсов	-2	ежемесячно
9	P9 Подготовка специалистом методических, аналитических, статистических материалов по направлению деятельности	Наличие методических, аналитических, статистических материалов, подготовленных специалистом по направлению деятельности	не более 5 баллов	
		$0 < P9 \leq 3$	3	
		$P9 > 3$	5	
10	P10 Использование новых эффективных технологий в процессе медико-социального обслуживания граждан	Оценивается внедрение инновационных методов, разрешенных законодательством РФ к применению в практике здравоохранения	не более 3 баллов	годовая
		Применение на практике инновационных методов	3	
		Не применение на практике инновационных методов	0	
11	P11 Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений этического Кодекса Российского врача (Кодекса профессиональной этики психиатра)	не более 1 балла	ежемесячно
		Соблюдение Кодекса	1	
		Несоблюдение Кодекса	-1	
12	P12 Участие в профессиональных смотрах, конкурсах, фестивалях, конференциях, семинарах различного уровня	Участие работника в профессиональных смотрах, конкурсах, фестивалях, конференциях, семинарах различного уровня	не более 3 баллов	ежемесячно
		всероссийский уровень	3	
		региональный уровень	2	

		Муниципальный уровень не принимал участие в мероприятиях	1 0		
13	P13 Участие в санитарно-просветительной работе	Учитывается активность и разносторонность работы: количество проведенных групповых бесед с обслуживаемыми гражданами, прочитанных лекций (в т.ч. с использованием радио при его наличии), участие в выпуске санитарных бюллетеней и т.д.; где P13(1) - групповые беседы; P13(2) - лекции; P13(3) - санитарные бюллетени	не более 3 баллов		ежемесячно
		$0 > P13(1) \geq 3$	1		
		$0 > P13(2) \geq 2$	1		
		$0 > P13(3) \geq 1$	1		
		$P13(1,2,3) < \text{установленные значения}$	0		
14	P14 Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных услуг	Рассматривается количество обоснованных претензий (жалоб), поступивших со стороны обслуживаемых, признанных обоснованными в установленном порядке			ежемесячно
		Отсутствие жалоб	0		
		Наличие жалоб	-1		
Средний медицинский персонал (главная медицинская сестра, старшая медицинская сестра)					
1	P15 Соблюдение трудовой	Оценивается соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	не более 3 баллов		ежемесячно

	дисциплины	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	3		
2	P16 Наличие дисциплинарных взысканий у работника	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка Оценивается количество дисциплинарных взысканий P16 - количество взысканий P16 = 0 P16 ≥ 1	не более 5 баллов 5 0		ежемесячно
3	P17 Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	Оценивается количество нарушений техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима P17 = 0 P17 ≥ 1	не более 5 баллов 0		ежемесячно
4	P18 Качественное и своевременное оформление медицинской документации, отчетов, запрашиваемой информации	Оценивается соблюдение установленных сроков для предоставления отчетности и иной запрашиваемой информации Качественное составление и своевременное предоставление отчетности P18 = 0 P18 ≥ 1	не более 3 баллов 3 0		ежемесячно
5	P19 Своевременное выполнение поручений руководителя медицинской службы учреждения	Оценивается соблюдение установленных сроков и качество исполнения поручений, где: P19 - количество просроченной информации P19 = 0 P19 ≥ 1	не более 3 баллов 3 0		ежемесячно

6	P20 Отсутствие массовой заболеваемости обслуживаемых граждан инфекционными заболеваниями, связанными с нарушением санитарных норм и правил	Рассматриваются массовые инфекционные заболевания, превысившие эпидемиологический порог в учреждении	не более 2 баллов	ежемесячно		
					Отсутствие массовых инфекционных заболеваний	2
					Наличие массовых инфекционных заболеваний	0
7	P21 Отсутствие нарушений в хранении и использовании лекарственных средств	Учитываются случаи выявления нарушений условий хранения лекарственных средств, использования фальсифицированных, недоброкачественных препаратов или с истекшим сроком годности	не более 2 баллов	ежемесячно		
					P21 = 0	2
8	P22 Соблюдение сроков прохождения курсов повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации		ежемесячно		
					P21 ≥ 1	0
					Своевременное прохождение курсов	0
9	P23 Подготовка специалистом методических, аналитических, статистических материалов по направлению деятельности	Наличие методических, аналитических, статистических материалов, подготовленных специалистом по направлению деятельности	не более 5 баллов	ежемесячно		
					Нарушение сроков прохождения курсов	-2
					0 < P23 ≤ 3	3
		P23 > 3	5			

10	<p>P24 Использование новых эффективных технологий в процессе медико-социального обслуживания граждан</p>	<p>Оценивается внедрение инновационных методов, разрешенных законодательством РФ к применению в практике здравоохранения</p>	не более 3 баллов	годовая
11	<p>P25 Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики</p>	<p>Применение на практике инновационных методов Не применение на практике инновационных методов Знание и соблюдение положений этического Кодекса медицинской сестры России</p>	<p>3 0 не более 1 балла</p>	ежемесячно
12	<p>P26 Участие в профессиональных смотрах, конкурсах, фестивалях, конференциях, семинарах различного уровня</p>	<p>Соблюдение Кодекса Несоблюдение Кодекса Участие работника в профессиональных смотрах, конкурсах, фестивалях, конференциях, семинарах различного уровня всероссийский уровень региональный уровень муниципальный уровень не принимали участие в мероприятиях</p>	<p>1 -1 не более 3 баллов 3 2 1 0</p>	ежемесячно

13	P27 Участие в санитарно-просветительной работе	Учитывается активность и разнообразие работы: количество проведенных групповых бесед с обслуживаемыми гражданами, прочитанных лекций (в т.ч. с использованием радио при его наличии), участие в выпуске санитарных бюллетеней и т.д., где P27(1) - групповые беседы; P27(2) - лекции; P27(3) - санитарные бюллетени	не более 3 баллов	ежемесячно
		0 > P27(1) ≥ 3	1	
		0 > P27(2) ≥ 2	1	
		0 > P27(3) ≥ 1	1	
		P27(1,2,3) < установленные значения	0	
14	P28 Проведение сестринских конференций, учебы, в т.ч. с младшим медицинским персоналом	Учитывается организация, проведение, личное участие в мероприятиях	не более 3 баллов	ежемесячно
		ежемесячно	3	
		1 раз в 2 месяца	2	
		1 раз в квартал	1	
		не проводились	0	
15	P29 Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных услуг	Рассматривается количество обоснованных претензий (жалоб), поступивших со стороны обслуживаемых, признанных обоснованными в установленном порядке		ежемесячно
		Отсутствие жалоб	0	
		Наличие жалоб	-1	

Средний медицинский персонал (медицинская сестра палатная, медицинская сестра, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по физиотерапии, фармацевт, медицинский дезинфектор)

1	P30 Соблюдение трудовой дисциплины	Оценивается соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	не более 3 баллов	ежемесячно
			3	
2	P31 Наличие дисциплинарных взысканий у работника	Оценивается количество дисциплинарных взысканий P31 - количество взысканий P31 = 0 P31 ≥ 1	не более 5 баллов	ежемесячно
			5	
			0	
3	P32 Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	Оценивается количество нарушений техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима P32 = 0 P32 ≥ 1	не более 5 баллов	ежемесячно
			5	
			0	
4	P33 Качественное и своевременное оформление медицинской документации, отчетов, запрашиваемой информации	Оценивается соблюдение установленных сроков для представления отчетности и иной запрашиваемой информации Качественное составление и своевременное представление отчетности Нарушение сроков представления или некачественное составление отчетности	не более 3 баллов	ежемесячно
			3	
			0	
5	P34 Зарегистрированные факты	Рассматриваются случаи невыполнения назначений врача	не более 3 баллов	ежемесячно

	Р34 = 0 Р34 ≥ 1		3 0		ежемесячно
6	Р35 Невыполнения в полном объеме назначений врача Наличие случаев неоказания своевременной доврачебной помощи	Рассматриваются случаи, подтвержденные старшей (главной) медицинской сестрой, врачом, заведующим отделением или иным руководителем медицинской службы	Отсутствие случаев Наличие случаев	0 -2	ежемесячно
7	Р36 Отсутствие массовой заболеваемости обслуживаемых граждан инфекционными заболеваниями, связанными с нарушением санитарных норм и правил	Рассматриваются массовые инфекционные заболевания, превысившие эпидемический порог в учреждении	Отсутствие массовых инфекционных заболеваний Наличие массовых инфекционных заболеваний	2 0	ежемесячно
8	Р37 Отсутствие нарушений в хранении и использовании лекарственных средств	Учитываются случаи выявления нарушений условий хранения лекарственных средств, использования фальсифицированных, недоброкачественных препаратов или с истекшим сроком годности	Р37 = 0 Р37 ≥ 1	не более 2 баллов 2 0	ежемесячно
9	Р38 Соблюдение сроков прохождения курсов повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации Своевременное прохождение курсов Нарушение сроков прохождения курсов	Р37 = 0 Р37 ≥ 1	2 0 0 -2	ежемесячно

10	Р39 Подготовка специалистом методических, аналитических, статистических материалов по направлению деятельности	Наличие методических, аналитических, статистических материалов, подготовленных специалистом по направлению деятельности	не более 5 баллов	ежемесячно	
			<p>$0 < P39 \leq 3$</p> <p>$P39 > 3$</p>		<p>3</p> <p>5</p>
11	Р40 Использование новых эффективных технологий в процессе медико-социального обслуживания граждан	Оценивается внедрение инновационных методов, разрешенных законодательством РФ к применению в практике здравоохранения	не более 3 баллов	годовая	
			Применение на практике инновационных методов		3
			Отсутствие на практике инновационных методов		0
12	Р41 Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений этического Кодекса медицинской сестры России	не более 1 балла	ежемесячно	
			Соблюдение Кодекса		1
13	Р42 Участие в профессиональных смотрах, конкурсах, фестивалях, семинарах различного уровня	Участие работника в профессиональных смотрах, конкурсах, фестивалях, конференциях, семинарах различного уровня	не более 3 баллов	ежемесячно	
			всероссийский уровень		3
			региональный уровень		2
			муниципальный уровень		1
		не принимали участие в мероприятиях	0		

14	P43 Участие в санитарно-просветительной работе	<p>Учитывается активность и разносторонность работы: количество проведенных групповых бесед с обслуживаемыми гражданами, прочитанных лекций (в т.ч. с использованием радио при его наличии), участие в выпуске санитарных бюллетеней и т.д., где</p> <p>$0 > P43(1) \geq 3$</p> <p>$0 > P43(2) \geq 2$</p> <p>$0 > P43(3) \geq 1$</p> <p>$P43(1,2,3) < \text{установленных значений}$</p>	не более 3 баллов	ежемесячно
15	P44 Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных услуг	<p>Рассматривается количество обоснованных претензий (жалоб), поступивших со стороны обслуживаемых, признанных обоснованными в установленном порядке</p> <p>Отсутствие жалоб</p> <p>Наличие жалоб</p>	0 -1	ежемесячно
Младший медицинский персонал (сестра-хозяйка, младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка (палатная санитарка (буфетчица), санитарка (ванница), санитарка (по сопровождению), санитарка (уборщица))				
1	P57 Соблюдение трудовой дисциплины	<p>Оценивается соблюдение правил внутреннего трудового распорядка</p> <p>Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка</p> <p>Нарушение правил внутреннего трудового распорядка</p>	не более 3 баллов 3 0	ежемесячно
2	P58 Наличие дисциплинарных взысканий у работника	<p>Оценивается количество дисциплинарных взысканий</p> <p>P58 - количество взысканий</p> <p>P58 = 0</p>	не более 5 баллов 5	ежемесячно

3	Р59 Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	Р58 ≥ 1	Оценивается количество нарушений техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	0	ежемесячно		
		Р59 = 0 Р59 ≥ 1		не более 5 баллов 5 0			
4	Р60 Отсутствие зафиксированных случаев недобросовестного выполнения должностных обязанностей	Р58 ≥ 1	Дефекты в работе, установленные врачом, медицинской сестрой, в том числе старшей (главной)	не более 3 баллов	ежемесячно		
						Отсутствие нарушений Наличие нарушений	3 0
5	Р61 Своевременность прохождения санитарно-гигиенического обучения	Р58 ≥ 1	Прохождение в установленные сроки программ повышения квалификации	0	ежемесячно		
						Своевременное прохождение обучения Нарушение сроков прохождения обучения	0 -2
6	Р62 Соблюдение правил медицинской этики и деонтологии	Р58 ≥ 1	Знание и соблюдение правил медицинской этики и деонтологии	не более 1 балла	ежемесячно		
						Соблюдение правил Несоблюдение правил	1 -1
7	Р63 Участие в профессиональных смотрах, конкурсах, фестивалях, семинарах различного уровня	Р58 ≥ 1	Участие работника в профессиональных смотрах, конкурсах, фестивалях, семинарах различного уровня	не более 3 баллов	ежемесячно		
						всероссийский уровень	3
						региональный уровень	2
						муниципальный уровень	1
			не принимали участие в мероприятиях	0			

8	Р64 Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных услуг	Рассматривается количество обоснованных претензий (жалоб), поступивших со стороны обслуживаемых, признанных обоснованными в установленном порядке		ежемесячно
		Отсутствие жалоб	0	
		Наличие жалоб	-1	
		Отсутствие жалоб Наличие жалоб	0 -1	
Прочий персонал: сиделка (помощник по уходу)				
1	Р57 Соблюдение трудовой дисциплины	Оценивается соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	не более 3 баллов	ежемесячно
		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	3	
		Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	0	
2	Р58 Наличие дисциплинарных взысканий у работника	Оценивается количество дисциплинарных взысканий	не более 5 баллов	ежемесячно
		Р58 – количество взысканий	5	
		Р58 = 0 Р58 ≥ 1	0	
3	Р59 Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	Оценивается количество нарушений техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	не более 5 баллов	ежемесячно
		Р59 = 0	5	
		Р59 ≥ 1	0	
4	Р60 Отсутствие зафиксированных случаев недобросовестного выполнения должностных обязанностей	Дефекты в работе, установленные врачом, медицинской сестрой, в том числе старшей (главной)	не более 3 баллов	ежемесячно
		Отсутствие нарушений	3	
		Наличие нарушений	0	

5	Р61 Своевременность прохождения санитарно-гигиенического обучения	Прохождение в установленные сроки программ повышения квалификации		ежемесяч
		Своевременное прохождение обучения	0	
6	Р62 Соблюдение правил медицинской этики и деонтологии	Нарушение сроков прохождения обучения	-2	ежемесяч
		Знание и соблюдение правил медицинской этики и деонтологии	не более 1 балла	
7	Р63 Участие в профессиональных смотрах, конкурсах, фестивалях, семинарах различного уровня	Соблюдение правил	1	ежемесяч
		Несоблюдение правил	-1	
		Участие работника в профессиональных смотрах, конкурсах, фестивалях, семинарах различного уровня	не более 3 баллов	
		всероссийский уровень	3	
		региональный уровень	2	
8	Р64 Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставляемых услуг	муниципальный уровень	1	ежемесяч
		не принимали участие в мероприятиях	0	
		Рассматривается количество обоснованных претензий (жалоб), поступивших со стороны обслуживаемых, признанных обоснованными в установленном порядке		
		Отсутствие жалоб	0	
1	Р75 Соблюдение трудовой дисциплины	Наличие жалоб	-1	ежемесяч
		Учебно-воспитательный персонал детского дома-интерната, предназначенного для детей, имеющих психические расстройства (старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог, инструктор по труду, логопед); образовательного подразделения дополнительного образования (педагог дополнительного образования, куратор-организатор)		
1	Р75 Соблюдение трудовой дисциплины	Оценивается соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	не более 3 баллов	ежемесяч
		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	3	
		Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	0	

2	P76 Наличие дисциплинарных взысканий у работника	Оценивается количество дисциплинарных взысканий P76 - количество взысканий P76 = 0 P76 ≥ 1	не более 5 баллов	ежемесячн
3	P77 Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	Оценивается количество нарушений техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима P77 = 0 P77 ≥ 1	не более 5 баллов	ежемесячн
4	P78 Качественное и своевременное оформление документации, отчетов (перспективный план, ежедневный план работы, индивидуальная программа развития воспитанника, мониторинг результатов)	Оценивается соблюдение установленных сроков для представления отчетности и иной запрашиваемой информации Качественное составление и своевременное представление отчетности Нарушение сроков предоставления или некачественное представление отчетности	не более 3 баллов	ежемесячн
5	P79 Наличие и реализация авторской рабочей программы	Оценивается наличие авторской рабочей программы и применение ее в практике работы с воспитанниками Наличие и реализация авторской программы	не более 5 баллов	годовая
6	P80 Использование инновационных технологий	Оценивается внедрение на практике инновационных технологий и методик	не более 3 баллов	годовая

	и методик в процессе социальной реабилитации воспитанников	Применение на практике инновационных технологий и методик	3	
7	P81* Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики работников системы социальной защиты населения	Отсутствие на практике инновационных технологий и методик	0	ежемесечно
8	P82 Участие в мероприятиях, повышающих профессиональный уровень (профессиональные смотри, конкурсы, фестивали, конференции, семинары) различного уровня	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики работников системы социальной защиты населения	не более 1 балла	ежемесечно
		Соблюдение Кодекса Несоблюдение Кодекса	1 -1	
9	P83 Участие в деятельности педагогических и методических советов	Участие работника в профессиональных смотрах, конкурсах, фестивалях, конференциях, семинарах различного уровня	не более 3 баллов	ежемесечно
		всероссийский уровень	3	
		региональный уровень	2	
		муниципальный уровень	1	
		не принимали участие в мероприятиях	0	
		Оценивается участие работника в деятельности педагогических и методических советов	не более 3 баллов	ежемесечно
		Подготовка докладов, выступлений, мастер-классов для педагогических и методических советов	3	
		Отсутствие докладов, выступлений, мастер-классов для педагогических и методических советов	0	

10	P84 Подготовка специалистом методических, статистических, аналитических, статистических материалов по направлению деятельности	Учитывается количество методических, аналитических, статистических материалов, подготовленных специалистом по направлениям деятельности	не более 5 баллов	ежемесячно		
					P84 > 4	5
					1 < P84 ≤ 3	3
		P84 = 0	0			

* P81- данные показатели учитываются после принятия Кодекса профессиональной этики работников системы социальной защиты населения

Административно-управленческий персонал				
(заместитель директора по общим вопросам, заместитель директора по детскому дому-интернату, предназначенному для детей имеющих психические расстройства, заместитель директора по медицинской части, заместитель директора по социально-реабилитационной работе, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, начальник хозяйственного отдела, инженер-электрик, бухгалтер, экономист, специалист в сфере закупок, заведующий складом, заведующий прачечной, заведующий столовой, заведующий хозяйством, специалист по кадрам, юрисконсульт, специалист в области охраны труда, секретарь-машинистка, специалист по социальной работе, техник, агент по снабжению).				
1	P15 Соблюдение трудовой дисциплины	Оценивается соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	не более 3 баллов	ежемесячно
		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	3	
		Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	0	
2	P16 Наличие дисциплинарных взысканий у работника	Оценивается количество дисциплинарных взысканий	не более 5 баллов	ежемесячно
		P16 - количество взысканий	5	
		P16 ≥ 1	0	

3	<p>P17 Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима</p>	<p>Оценивается количество нарушений техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима</p>	<p>не более 5 баллов</p>	ежемесячно
4	<p>P60 Отсутствие зафиксированных случаев недобросовестного выполнения должностных обязанностей</p>	<p>Р17 = 0 Р17 ≥ 1 Дефекты в работе, установленные руководителем Отсутствие нарушений Наличие нарушений</p>	<p>5 0 не более 3 баллов 3 0</p>	ежемесячно
5	<p>P62 Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя, нормативно-правовых актов по своей деятельности</p>	<p>Оценивается своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя, нормативно-правовых актов по своей деятельности Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя</p>	<p>не более 3 баллов 3</p>	ежемесячно
6	<p>P61 Качественное и своевременное оформление служебной документации предусмотренной действующими нормативно-правовыми документами, отчетов,</p>	<p>Несвоевременное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя Оценивается соблюдение установленных сроков для оформления и предоставления служебной документации, представления отчетности и иной запрашиваемой информации</p>	<p>0 не более 3 баллов</p>	ежемесячно

3

4

5

		$R77 \geq 1$	0	ежемесяч
4	P78 Качественное и своевременное оформление документации, отчетов (перспективный план, ежедневный план работы, индивидуальная программа развития обслуживаемых граждан, мониторинг результатов)	Оценивается соблюдение установленных сроков для представления отчетности и иной запрашиваемой информации	не более 3 баллов	
		Качественное составление и своевременное представление отчетности	3	
		Нарушение сроков предоставления или некачественное представление отчетности	0	
5	P79 Наличие и реализация авторской рабочей программы	Оценивается наличие авторской рабочей программы и применение ее в практике работы	не более 5 баллов	годовая
		Наличие и реализация авторской программы	5	
		Отсутствие авторской программы	0	
6	P80 Использование инновационных технологий и методик в процессе социальной реабилитации обслуживаемых граждан	Оценивается внедрение на практике инновационных технологий и методик	не более 3 баллов	годовая
		Применение на практике инновационных технологий и методик	3	
		Отсутствие на практике инновационных технологий и методик	0	
7	P81* Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики работников системы социальной защиты населения	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики работников системы социальной защиты населения	не более 1 балла	ежемесячно
		Соблюдение Кодекса	1	

		1) Несоблюдение Г. Индекса	-1	ежемесячн
8	P82 Участие в мероприятиях, повышающих профессиональный уровень (профессиональные смотры, конкурсы, фестивали, конференции, семинары) различного уровня	Участие работника в профессиональных смотрах, конкурсах, фестивалях, конференциях, семинарах различного уровня	не более 3 баллов	ежемесячн
		всероссийский уровень	3	
		региональный уровень	2	
		муниципальный уровень	1	
		не принимали участие в мероприятиях	0	
9	P83 Участие в деятельности педагогических и методических советов	Оценивается участие работника в деятельности педагогических и методических советов	не более 3 баллов	ежемесячн
		Подготовка докладов, выступлений, мастер-классов для педагогических и методических советов	3	
		Отсутствие докладов, выступлений, мастер-классов для педагогических и методических советов	0	
10	P84 Подготовка специалистом методических, аналитических, статистических материалов по направлению деятельности	Учитывается количество методических, аналитических, статистических материалов, подготовленных специалистом по направлениям деятельности	не более 5 баллов	ежемесячн
		P84 > 4	5	
		1 < P84 ≤ 3	3	
		P84 = 0	0	

11	P85 Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных услуг	Рассматривается количество обес. званных претензий (жалоб), поступивших со стороны обслуживаемых, признанных обоснованными в установленном порядке		ежемесячн
		Отсутствие жалоб	0	
		Наличие жалоб	-1	
Хозяйственная служба (водитель автомобиля, кладовщик, тракторист)				
1	P15 Соблюдение трудовой дисциплины	Оценивается соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	не более 3 баллов	ежемесячн
		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	3	
		Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	0	
2	P16 Наличие дисциплинарных взысканий у работника	Оценивается количество дисциплинарных взысканий	не более 5 баллов	ежемесячн
		P16 - количество взысканий		
		P16 = 0	5	
		P16 ≥ 1	0	
3	P17 Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	Оценивается количество нарушений техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	не более 5 баллов	ежемесячн
		P17 = 0	5	
		P17 ≥ 1	0	
4	P60 Отсутствие зафиксированных случаев недобросовестного выполнения должностных обязанностей	Дефекты в работе, установленные руководителем	не более 3 баллов	ежемесячн
		Отсутствие нарушений	3	
		Наличие нарушений	0	

5	<p>Р62 Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства, нормативно-правовых актов по своей деятельности</p>	<p>Оценивается своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства, нормативно-правовых актов по своей деятельности</p>	не более 3 баллов	ежемесяч
6	<p>Р61 Качественное и своевременное оформление служебной документации предусмотренной действующими нормативно-правовыми документами, отчетов, прочей запрашиваемой информации</p>	<p>Оценивается соблюдение установленных сроков для оформления и предоставления служебной документации, представления отчетности и иной запрашиваемой информации</p>	не более 3 баллов	ежемесяч
		Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства	3	
		Несвоевременное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства	0	
		Оценивается соблюдение установленных сроков для оформления и предоставления служебной документации, представления отчетности и иной запрашиваемой информации	не более 3 баллов	ежемесяч
		Качественное составление и своевременное представление документов	3	
		Нарушение сроков представления или некачественное составление документов	0	

7	<p>P29 Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных услуг</p>	<p>Рассматривается количество обес­язанных претензий (жалоб), поступивших со стороны обслуживаемых, признанных обоснованными в установленном порядке</p>		ежемесячн
<p>Хозяйственная служба (вахтер, машинист по стирке и ремонту спецдежды, уборщик территорий, уборщик служебных помещений, швея, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, парикмахер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)</p>				
1	<p>P15 Соблюдение трудовой дисциплины</p>	<p>Оценивается соблюдение правил внутреннего трудового распорядка</p>	не более 3 баллов	ежемесячн
2	<p>P16 Наличие дисциплинарных взысканий у работника</p>	<p>Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка Нарушение правил внутреннего трудового распорядка</p>	3 0	ежемесячн
3	<p>P17 Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима</p>	<p>Оценивается количество дисциплинарных взысканий P16 - количество взысканий P16 = 0 P16 ≥ 1</p> <p>Оценивается количество нарушений техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима P17 = 0 P17 ≥ 1</p>	не более 5 баллов 5 0	ежемесячн
4	<p>P60 Отсутствие зафиксированных</p>	<p>Дефекты в работе, установленные руководителем</p>	не более 3 баллов 5 0	ежемесячн

	случаев недобросовестного выполнения должностных обязанностей	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	3 0	
5	Р62 Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства, нормативно-правовых актов по своей деятельности.	Оценивается своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства Несвоевременное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства	не более 3 баллов 3 0	ежемесячно
6	Р29 Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных услуг	Рассматривается количество обоснованных претензий (жалоб), поступивших со стороны обслуживаемых, признанных обоснованными в установленном порядке Отсутствие жалоб Наличие жалоб	0 -1	ежемесячно
Кухня-столовая (шеф-повар, повар, подсобный рабочий, буфетчик, изготовитель пищевых полуфабрикатов, мойщик посуды)				
1	Р15 Соблюдение трудовой дисциплины	Оценивается соблюдение правил внутреннего трудового распорядка Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	не более 3 баллов 3 0	ежемесячно

2	<p>P16 Наличие дисциплинарных взысканий у работника</p>	<p>Оценивается количество дисциплинарных взысканий P16 - количество взысканий P16 = 0 P16 ≥ 1</p>	<p>не более 5 баллов</p>	ежемесяч
3	<p>P17 Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима</p>	<p>Оценивается количество нарушений техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима P17 = 0 P17 ≥ 1</p>	<p>не более 5 баллов</p>	ежемесяч
4	<p>P60 Отсутствие зафиксированных случаев недобросовестного выполнения должностных обязанностей</p>	<p>Дефекты в работе, установленные руководителем Отсутствие нарушений Наличие нарушений</p>	<p>не более 3 баллов</p>	ежемесяч
5	<p>P62 Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя, нормативно-правовых актов по своей деятельности.</p>	<p>Оценивается своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя Несвоевременное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя</p>	<p>не более 3 баллов</p>	ежемесяч

6	<p>P29 Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных услуг</p>	<p>Рассматривается количество обеспокоенных претензий (жалоб), поступивших со стороны обслуживаемых, признанных обоснованными в установленном порядке</p>	<p>ежемесяч</p>
Отсутствие жалоб			0
Наличие жалоб			-1

**Размеры окладов (должностных окладов)
по должностям работников, не отнесенных к профессиональным
квалификационным группам работников ОБСУСО «Шуйский дом-интернат»**

Должности	Минимальный оклад, руб.	Размер повышающего коэффициента	Оклад (должностной оклад), в рублях
1	2	3	4
Заведующий прачечной, отнесенный:	3582		
- к IV группе по оплате труда руководителя		1	3582
- к III группе по оплате труда руководителя		1,1	3940
- ко II группе по оплате труда руководителя		1,21	4334
- к I группе по оплате труда руководителя		1,33	4764
Специалист в области охраны труда	4703	1	4703
Главная медицинская сестра, отнесенная:	6839		
- к IV группе по оплате труда руководителя		1	6839
- к III группе по оплате труда руководителя		1,07	7318
- ко II группе по оплате труда руководителя		1,13	7728
- к I группе по оплате труда руководителя		1,2	8207
Инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий	2939	1,28	3762
Специалист в сфере закупок	3597	1	3597
Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере	6172	1	6172
Сиделка (помощник по уходу)	3798	1	3798
Системный администратор	3615	1	3615

Ассистент по оказанию технической помощи	2674	1	2674
--	------	---	------

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании работников
бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания
Ивановской области «Шуйский дом-интернат»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со ст. 144 Трудового кодекса РФ, Постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», Постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 366-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений системы социальной защиты населения Ивановской области», Постановлением Правительства Ивановской области от 23.09.2011 N 333-п "Об утверждении Положения о порядке, условиях и размере ежемесячной денежной выплаты стимулирующего характера за работу по социальной адаптации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, педагогическим работникам образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также детского дома-интерната, предназначенного для граждан, имеющих психические расстройства, бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Ивановской области "Шуйский дом-интернат", другими нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Ивановской области, Коллективным договором, Положением об оплате труда.

1.2. Настоящее положение разработано в целях совершенствования организации заработной платы работников, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения .

2.1. Для работников бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Ивановской области «Шуйский дом-интернат» выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств, предусмотренных для учреждения на оплату труда работников в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности.

установленной производственным календарем), в абсолютных размерах или другим способом, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законами и иными нормативно-правовыми актами Ивановской области.

2.3. Выплаты стимулирующего характера производятся одновременно с выплатой заработной платы.

2.4. На начисленные выплаты осуществляются соответствующие отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное медицинское страхование и страховым взносам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Выплата учитывается при исчислении средней заработной платы во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5. Максимальный размер выплат стимулирующего характера, по итогам работы, не ограничен.

2.6. К выплатам стимулирующего характера, относятся:

2.7. Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждениях социального обслуживания и социальной защиты населения. Надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливаются в следующих максимальных размерах: в размере 20% оклада (должностного оклада) за первые три года и 10% за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30% оклада (должностного оклада) всем работникам учреждений социального обслуживания населения;

Надбавка за продолжительность непрерывной работы выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), в том числе сотрудникам, работающим по совместительству.

Работникам, совмещающим штатные должности медицинского персонала в учреждениях социального обслуживания и социальной защиты населения, надбавки выплачиваются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавок, определяются Приложением № 1 Положения об оплате труда работников бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания населения Ивановской области «Шуйский дом-интернат».

2.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается с учетом профессиональной подготовки работника, степени

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах (не более 1,5 должностных окладов) принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.9. Выплата за наличие звания «Заслуженный работник» и ученой степени, при условии соответствующего звания и ученой степени профилю выполняемой работы (специальности), производится в размере от 5 до 15 процентов от оклада (должностного оклада).

2.10. Работникам учреждения при условии наличия средств на соответствующие цели могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- за выполнение важных и особо важных работ;
- за выполнение особо срочных работ;
- за сложность и напряженность в работе;
- за высокий профессионализм и качество выполняемой работы;
- за высокую интенсивность труда;
- за качественный результат выполнения полученной работы.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за качественный результат выполнения порученной работы устанавливаются в соответствии с Перечнем показателей эффективности деятельности работников (Приложение № 2 Положения об оплате труда работников бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания населения Ивановской области «Шуйский дом-интернат»).

2.11. Ежемесячная денежная выплата стимулирующего характера за работу по социальной адаптации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, педагогическим работникам детского дома-интерната, предназначенного для детей, имеющих психические расстройства, бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Ивановской области "Шуйский дом-интернат" выплачивается сотрудникам, занимающим следующие должности:

- старший воспитатель;
- воспитатель;
- педагог-психолог;
- педагог дополнительного образования;
- логопед;
- инструктор по адаптивной физической культуре.

2.12. Выплата за особые условия труда и сложность выполняемых задач работникам учреждения, занимающим должности служащих, специалистов и работников по профессиональным квалификационным группам и должности работников, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам (не включенные в

определенный указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 28.12.2012 № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" (далее – «выплата»), производится в пределах средств по фонду оплаты труда, предусмотренных для бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Ивановской области "Шуйский дом-интернат", за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг.

В целях осуществления выплаты стимулирующего характера за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливаются следующие показатели и критерии оценки эффективности труда работников:

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки результатов деятельности работников	Предельные значения критерия результативности деятельности	Периодичность представления
1	Выполнение рабочих задач в соответствии с требованием руководителя	в баллах	2	ежемесячно
2	Выполнение рабочих задач в установленные сроки	в баллах	1	ежемесячно
3	Эффективность выполнения задач	в баллах	2	ежемесячно

Общая оценка эффективности труда работников по всем показателям за месяц (далее – «ООЭТР») не может превышать 5 (пяти) баллов.

Сумма выплаты стимулирующего характера за особые условия труда и сложность выполняемых задач работникам бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Ивановской области "Шуйский дом-интернат" выплачивается в полном размере, если ООЭТР равна 5 (пяти) баллам.

Если ООЭТР составляет менее 5 (пяти) баллов, то выплата стимулирующего характера за особые условия труда и сложность выполняемых задач работникам бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Ивановской области "Шуйский дом-интернат" не осуществляется.

Выплата стимулирующего характера за особые условия труда и сложность выполняемых задач работникам бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Ивановской области "Шуйский дом-интернат" производится за фактически отработанное время.

2.13. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются Департаментом социальной защиты населения Ивановской области с учетом результатов деятельности учреждения, эффективности работы директора учреждения по повышению средней заработной платы работников учреждения.

3. Порядок и условия выплаты премий

3.1. В целях поощрения работников, при условии наличия средств на соответствующие цели, могут быть установлены премии.

3.2. Премирование руководителя учреждения производится на основании приказа Департамента социальной защиты населения Ивановской области.

3.3. Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера производится по итогам работы, с учетом фактически отработанного времени (за месяц, квартал, год). Размер премии определяется исходя из их должностных окладов с учетом результатов мониторинга эффективности работы, в размере, не превышающем размер премии руководителя учреждения.

3.4. Премирование сотрудников учреждения (кроме лиц, указанных в п. 3.3. настоящего Положения) производится по итогам работы с учетом фактически отработанного времени: за месяц, квартал, год, на основании приказа директора учреждения.

3.5. Единовременные (разовые) премии:

- в связи с достижением пенсионного возраста, установленного государством, по достижении которого работник может претендовать на получение пенсии по старости при условии выработки стажа в учреждении более 10 (десяти) лет в размере, не превышающем 1 МРОТ;
- в связи с профессиональным праздником «День социального работника» в размере не более 500 рублей;
- в связи со знаменательными (по достижению возраста 50 лет, 55 лет, 60 лет) или профессиональными юбилейными датами (20 лет, 25 лет, 30 лет, 35 лет, 40 лет непрерывной работы в бюджетном стационарном учреждении социального обслуживания Ивановской области «Шуйский дом-интернат») в размере 1000 рублей;
- за достижения в труде и активное участие в общественной и культурной жизни учреждения в размере 500 рублей;
- в связи с присвоением государственных наград (почетных званий) РФ в размере 4500 рублей;
- в связи с награждением благодарностью Департамента социальной защиты населения Ивановской области в размере 1500 рублей;
- в связи с награждением ведомственными наградами Министерства здравоохранения РФ и/или Министерства труда и социальной защиты РФ в размере 3500 рублей;

- в связи с присвоением звания «Почетный работник социальной защиты населения Ивановской области» в размере 3000 рублей;
- в связи с награждением Почетной грамотой, Благодарственным письмом администрации и профсоюзного комитета учреждения в размере 500 рублей;
- в связи с поощрением благодарностью администрации учреждения в размере 500 рублей;
- за выполнение разовых поручений руководителя, имеющих особо важное значение для деятельности учреждения в размере, устанавливаемом приказом директора учреждения.

3.6. Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

3.7. При премировании учитываются:

- эффективность достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных услуг (выполнения работ);
- успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с успешной деятельностью учреждения;
- своевременная сдача отчетности;
- участие, в течение соответствующего рабочего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.

3.8. Премия за выполнение разовых поручений директора, имеющих особо важное значение для деятельности учреждения, выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения поручения;

3.9. Если на работника в течение отчетного периода (месяц, квартал, год) налагалось дисциплинарное взыскание (замечание), то выплаты премии за отчетный период производятся в размере 50% от установленного размера премии.

3.10. Если на работника в течение отчетного периода (месяц, квартал, год) налагалось дисциплинарное взыскание (выговор), то выплаты премии за отчетный период не производятся.

3.11. При расторжении трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) премия за отчетный период (квартал, год) не выплачивается.

4. Распределение фонда стимулирования труда работников

4.1. Распределение фонда стимулирования труда работников учреждения производится на основании протокола комиссии по определению размеров выплат

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения по итогам мониторинга профессиональной деятельности каждого сотрудника и производятся на основании ходатайств, служебных записок, показателей эффективности деятельности работников, которые оформляются руководителями структурных подразделений учреждения.

4.3. Заседание комиссии проводится ежемесячно.

4.4. К компетенции комиссии относятся:

- проведение мониторинга профессиональной деятельности структурных подразделений учреждения и их сотрудников;
- проведение работы по определению выплат стимулирующего характера;
- оформление протокола.

4.5. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии, в полном составе. Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основании приказа директора бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Ивановской области «Шуйский дом-интернат».

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств, при наличии средств на соответствующие цели работникам может быть оказана материальная помощь.

5.2. Материальная помощь может выплачиваться по решению директора, на основании соответствующего приказа, с учетом мнения Профсоюзного комитета учреждения, по личному заявлению работника:

1) При представлении документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств:

- смерти мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, родного брата, родной сестры в размере, не превышающем 1 МРОТ;

- значительного ущерба, причиненного жилищу работнику вследствие пожара, природных катаклизмов, иных чрезвычайных ситуаций в размере, не превышающем 1 МРОТ.

В случае, если в учреждении работают два или более членов одной семьи, в которой наступили вышеуказанные обстоятельства, то материальная помощь выплачивается только одному из членов такой семьи – первому из обратившихся в соответствие с заявлением.

2) Без предъявления подтверждающих документов:

- в случае тяжелого материального положения и иных случаях острой нужды в денежных средствах один раз в год в размере от 1000 рублей, но не более 1 МРОТ.

6. Заключительные положения

6.1. Контроль за использованием общего фонда материального стимулирования возлагается на главного бухгалтера учреждения.

ПОЛОЖЕНИЕ

об организации некоторых видов трудовых отношений в бюджетном стационарном учреждении социального обслуживания Ивановской области «Шуйский дом-интернат»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях регулирования и регламентирования трудовых отношений работников бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Ивановской области «Шуйский дом-интернат» при организации некоторых видов трудовых отношений.

1.2. Положение определяет порядок работы и взаимодействия работников при дистанционной (удаленной) работе, при приостановке работы (простое), изоляции на дому (самоизоляции), а также при сменном режиме рабочего времени с круглосуточным пребыванием работников в учреждении.

2. Дистанционная (удаленная) работа.

2.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования (ст. 312.1. ТК РФ).

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Дистанционным работником считается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник,

Трудового кодекса РФ.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

2.2. Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя:

2.3.1. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи либо без нее. Документом, позволяющим обеспечить фиксацию факта отправления и/или получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде является снимок экрана компьютера, мобильного телефона («скриншот»).

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны не позднее 1 (одного) рабочего дня с даты его получения.

2.3.2. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником.

2.3.3. В случаях, если в соответствии с трудовым законодательством РФ, работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить

заявлении работника.

2.3.4. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

2.3.5. Взаимодействие работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, осуществляется в рабочее время по графику работы работника в течение установленной продолжительности рабочего времени любыми доступными видами связи: посредством информационно-коммуникационной сети «Интернет», телефонии, при помощи мобильных приложений (систем обмена мгновенными сообщениями) Viber, Skype, WhatsApp и прочее, а также посредством почтовых отправлений Почтой России, электронной почтой.

Работник ежедневно, в конце рабочего дня посредством телефонной связи, предоставляет непосредственному руководителю, отчет о работе, проделанной в течение рабочей смены.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

Передача работником результатов работы и отчетов о выполненной работе (в письменном виде) по запросам работодателя, осуществляется путем направления электронных документов по адресу электронной почты работодателя: sk2007@mail.ru. Документом, позволяющим обеспечить фиксацию факта отправления и/или получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде является снимок экрана компьютера, мобильного телефона («скриншот»).

В случае возникновения любых форс-мажорных обстоятельств, препятствующих выполнению должностных обязанностей в дистанционном режиме, работник обязан незамедлительно уведомить работодателя, непосредственного руководителя о наличии данных обстоятельств любыми доступными видами связи.

2.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника:

2.4.1. Режим рабочего времени при дистанционной работе, соответствует режиму рабочего времени при осуществлении работником трудовой функции на стационарном рабочем месте и может быть изменен по соглашению сторон

2.4.2. Вызов работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выход на работу такого работника по своей инициативе для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте, может быть произведен путем направления (в форме электронного документа):

- соответствующего приказа работнику (с указанием даты выхода работника на стационарное рабочее место);
- соответствующего уведомления работодателю (с указанием даты выхода работника на стационарное рабочее место).

Как приказ, так и уведомление должны быть направлены сторонами не позднее, чем за один рабочий день до даты вызова/выхода работника на стационарное рабочее место.

2.4.3. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционным работникам, выполняющим дистанционную работу временно, осуществляется в соответствии с трудовым законодательством РФ и регулируется пунктами 4.4. – 4.15 Коллективного договора.

2.5. Особенности организации труда дистанционных работников:

2.5.1. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

2.5.2. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие работнику или арендованные им оборудование программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.5.3. В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяются гарантии при направлении работников в служебные командировки, предусмотренные законодательством о труде.

2.6. Особенности охраны труда дистанционных работников:

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет следующие обязанности:

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в

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

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

2.7. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником (ст. 312.8 ТК РФ):

2.7.1. Помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору).

2.7.2. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

2.7.3. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

2.8.1. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

2.8.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в п. 2.8.1. настоящего Положения, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

2.8.3. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным в п. 2.8.2. настоящего Положения локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

2.8.4. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2.8.1. настоящего Положения, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

2.8.5. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

2.8.6. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

технологического, технического или организационного характера (катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части).

3.2. Период простоя является рабочим временем и не относится ко времени отдыха, поэтому в данный период работники обязаны находиться на рабочих местах, но не исполняют рабочие обязанности, при этом работодатель имеет право разрешить работникам не выходить на работу во время простоя.

3.3. На время простоя работник, может быть переведен на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя, без согласия работника, на срок до одного месяца.

3.4. Оплата времени простоя:

3.4.1. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

3.4.2. В случае необеспечения работника в соответствии с Трудовым кодексом средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

3.4.3. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

3.4.4. Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.5. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

3.6. Оформление простоя:

3.6.1. Простой оформляется приказом руководителя Учреждения, где указывается дата начала и продолжительности вынужденного простоя. В приказе может быть предусмотрено, что работники могут не выходить на работу в этот период. Работники должны быть ознакомлены с приказом под роспись.

3.6.2. Факт простоя (время, причины возникновения) и его оплата оформляются отметками в таблице учета рабочего времени.

4. Изоляция на дому (самоизоляция).

4.1. Категории работников, обязанные соблюдать свою изоляцию на дому (самоизоляцию) устанавливаются случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

4.3. За работниками, соблюдающими режим изоляции на дому (самоизоляции) сохраняется заработная плата, исчисленная на основании табеля учета рабочего времени.

5. Сменный режим рабочего времени с круглосуточным пребыванием работников в учреждении.

- 5.1. В случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления, работники, непосредственно контактирующие с получателями социальных услуг, круглосуточно проживающими в учреждении работодателя, а также некоторые работники хозяйственной службы, с их письменного согласия, могут быть привлечены к работе в сменном режиме с круглосуточным пребыванием сотрудников в учреждении.
- 5.2. Продолжительность смены с круглосуточным пребыванием работников определяется приказом руководителя учреждения и не может быть менее 14-ти календарных дней.
- 5.3. Структурные подразделения, на работников которых распространяется сменный режим с круглосуточным пребыванием сотрудников, устанавливаются соответствующим приказом руководителя учреждения.
- 5.4. Работа персонала в течение установленного сменного режима с круглосуточным пребыванием определяется соответствующими графиками.
- 5.5. В целях полноценного отдыха по окончании смены, работникам, осуществляющим сменный режим работы с круглосуточным пребыванием в учреждении, предоставляется период выходных дней, равный продолжительности нахождения работника на смене.
- 5.6. Работодатель обязан организовать зоны отдыха (жилые помещения), предназначенные для обеспечения жизнедеятельности работников, осуществляющих сменный режим работы на полную продолжительность смены.
- 5.7. Работодатель обязан организовать прием пищи для работников, осуществляющих сменный режим работы в течение продолжительности всей смены.
- 5.8. Работники соответствующих структурных подразделений, не задействованные по личным мотивам (в связи с отказом) в осуществлении сменного режима работы с круглосуточным пребыванием в учреждении, в период действия смены считаются находящимися в режиме простоя.
- 5.9. Досрочное прекращение сменного режима работы с круглосуточным пребыванием в учреждении возможно на основании письменного заявления работника, поданного на имя директора учреждения.

