

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Автономного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Устюженский дом социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов»
на 2022 – 2025 г.г.**

ПРИНЯТ

на общем собрании работников
АУ СО ВО «Устюженский ДСО для
граждан пожилого возраста и инвалидов»
« 08 « апреля 2022 г.
Протокол № 1

с. Михайловское

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор, (далее – Коллективный договор) заключен между работодателем АУ СО ВО «Устюженский дом социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов» (далее – Организация) в лице директора Воробьевой Галины Борисовны, (далее – Работодатель), с одной Стороны, и работники АУ СО ВО «Устюженский дом социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов» в лице председателя профсоюзной организации Кругловой Валентины Ивановны, (далее – Профсоюз), с другой Стороны, а в совместном упоминании Стороны.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Организации и заключенный работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.3. В Коллективном договоре устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, соглашениями. Также в Коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативно-правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в Коллективном договоре.

1.4. Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 19.04.1991 г. №1-32-1 «О занятости населения в РФ», Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.03.2000 г. №184 «Об утверждении правил начисления, учета и расходования средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и иными нормативно - правовыми актами Российской Федерации, регулирующими отношения в сфере труда, занятости, социального страхования.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор вносятся любой Стороной по взаимному согласию, в течение срока его действия и оформляются в виде приложений и дополнительных соглашений к нему по решению общего собрания работников Организации. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Организации (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня его подписания Сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации Организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Организации.

При смене формы собственности Организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации Организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Организации любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.8. Подписанный Сторонами Коллективный договор в семидневный срок со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию в Департамент труда и занятости населения Вологодской области.

1.9. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- контроль за выполнением Коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон (ст. 41 ТК РФ).

1.10. Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающее:

- равноправие Сторон;
- уважение и учет интересов Сторон;
- заинтересованность Сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение Сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей Сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия Сторонами на себя обязательств;

- реальность обязательств, принимаемых на себя Сторонами;
- обязательность выполнения Коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого Коллективного договора;
- ответственность Сторон, их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора (ст. 24 ТК РФ).

1.11. Положения Коллективного договора учитываются при разработке локальных нормативных актов Организации по оплате труда и мероприятий по охране труда, режиму труда и отдыха, развитию социальной сферы.

1.12. Профсоюз является полномочным представителем работников Организации при разработке и заключении Коллективного договора, переговорах с Работодателем по вопросам оплаты труда, высвобождению и занятости работников, создания благоприятных условий для их деятельности, а также по вопросам социальной защищенности, организации отдыха.

1.13. Текущий контроль за выполнением условий Коллективного договора осуществляется Работодателем и Профсоюзом. Выполнение условий Коллективного договора рассматривается на совместных заседаниях не реже 1 раза в год.

Работники Организации, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить его представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя (ст. 58,59 ТК РФ).

Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре, хранящемся у Работодателя.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

2.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.3.1. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его

4

действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда срок действия трудового договора, заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

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

2.5. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его согласия, за исключением случаев, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

2.6. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев; для руководителей и их заместителей – не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ст. 70 ТК РФ).

2.6.1. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

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

2.7. Вопросы, связанные с изменением структуры Организации, реорганизацией, а также сокращением численности штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием профсоюзной организации.

2.7.1. В случае сокращения численности или штата работников либо ликвидации Организации, Работодатель обязан в письменной форме уведомить работников, подлежащих сокращению, службу занятости, не позднее, чем за 2 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 3 месяца (ст. 180 ТК РФ).

2.7.2. Стороны договорились, что к массовому высвобождению работников в Организации относится увольнение 20 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

2.8. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за два месяца, представлять в профсоюзную организацию проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, предлагаемые варианты трудоустройства.

2.9. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, семейные, при наличии 2-х и более иждивенцев, а также лица:

- пред пенсионного возраста (за три года до пенсии);
- проработавших в учреждении свыше 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери.

2.10. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет (одинокие женщины, при наличии ребёнка до 14 лет или ребёнка-инвалида до 18 лет), а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации Организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае Работодатель (или правопреемник Организации) обязаны принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учётом пожеланий увольняемой и общественных потребностей на основе данных, получаемых от органов государственной службы занятости и с их помощью. Обязательное трудоустройство указанных женщин осуществляется Работодателем также в случаях их увольнения по окончании срочного трудового договора, на период трудоустройства за ними сохраняется средняя заработная плата, но не свыше трёх месяцев со дня окончания срочного трудового договора.

2.11. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.12. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным, при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- 6
- работникам, получившим в данной Организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
 - работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
 - не освобожденным председателям выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 179 ТК РФ).

2.13. При наличии вакантных должностей работников соответствующей категории (профессии) производится ликвидация этих должностей, а не сокращение штата за счет увольнения работающих.

2.14. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в Организации.

2.15. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. п. 1,2 ст. 81 ТК РФ предоставляется свободное время (не более 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.16. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Организации Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.
(ст.180 ТК РФ).

2.17. Передача Организации из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие настоящего Коллективного договора. При смене собственника Организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются, прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе Работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников вновь образованной Организации.

2.18. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством, при реорганизации и ликвидации Организации. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также соглашениями, настоящим Коллективным договором.

Работодатель обязуется полностью обеспечить занятость в соответствии с занимаемой должностью работников в течение действия трудового договора.

2.19. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида

в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 ТК РФ)» (ст.261 ТК РФ).

2.20. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- приостанавливать наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники учреждения;
- по соглашению с работниками переводить их на режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по Организации с предупреждением работников не позднее, чем за два месяца;
- в первую очередь проводить сокращения штатов по вакантным должностям.

2.21. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить свою квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.22. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в Организацию и занятия открывшихся вакансий.

2.23. При ликвидации Организации высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Режим рабочего времени в Организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем, графиком работы сотрудников.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю, за исключением работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.91 ТК РФ). Для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы – 35 часов в неделю (ст.23 ФЗ №181-ФЗ от 24.11. 1995 г. «О социальной защите инвалидов в РФ»).

3.2.1. Отдельным категориям работников по их письменному заявлению устанавливается неполный режим рабочего времени.

3.3. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только в порядке, предусмотренном статьей 99 ТК РФ. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.4. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с его (работника) письменного согласия (ст. 113 ТК РФ). Работникам, привлекаемым по производственной необходимости к работе в выходной и нерабочий праздничный день, по желанию работника, предоставляется другой день отдыха или производится оплата не менее чем в 2-ом размере (ст. 153 ТК РФ).

3.5. Отдельные работники могут по приказу Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем установлен в правилах внутреннего трудового распорядка Организации.

3.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

3.7. Стороны утвердили перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части. (Перечень работ с указанием количества работников прилагается к Коллективному договору). **Приложение 9**

3.8. С согласия Сторон в Организации установлен суточный сменный режим работы для среднего медперсонала, санитаров, санитарок, сиделок и машинистов (кочегаров) котельной.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам Организации в соответствии с Трудовым законодательством РФ (ст. 108 ТК РФ). В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для питания и отдыха, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Для приема пищи работникам Организации оборудовано специально отведенное место в столовой (зал для сотрудников). **Приложение 8**

4.2. Работникам, чьи условия работы связаны с обслуживанием лиц пожилого возраста и инвалидов, где перерыв установить нельзя,

9

предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены. Перечень таких должностей, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Данное время подлежит оплате Работодателем.

4.3. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни.

4.3.1. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

4.3.2. Донорам – после каждого дня сдачи крови и ее компонентов дополнительный день отдыха, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови (ст. 186 ТК РФ).

4.4. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Для работников, являющихся инвалидами, - 30 календарных дней (Федеральный закон № 181-ФЗ от 24. 11. 1995 г. «О социальной защите инвалидов в РФ»).

4.5. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- за работу с ненормированным рабочим днем;
- за работу во вредных и опасных условиях труда (по результатам СОУТ, № 626 – ФЗ от 28. 12. 2013 г. «О специальной оценке условий труда», ст. 117, 119 ТК РФ)

Приложение № 7 Постановление Госкомстата СССР и Президиума ВЦСПС от 25. 10. 1974 г. № 298/11-22 с последующими изменениями и дополнениями.

4.6. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. (ст. 123 ТК РФ). Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Организации. (ст. 122 ТК РФ).

4.7. До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим детей в возрасте до 3 месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.8. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 122 ТК РФ).

4.9. Положенный работнику отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ст. 124 ТК РФ)

4.10. 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 (ст. 125 ТК РФ).

4.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника и по согласованию с Работодателем может быть замена денежной компенсацией (при имеющейся экономии фонда оплаты труда) (ст. 126 ТК РФ).

4.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

4.13. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- ветеранам боевых действий – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

4.13.1. Работнику по его письменному заявлению, помимо оснований, предусмотренных законодательством, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- переезд на новое место жительства - 2 календарных дня;
- свадьба, работника, детей - 2 календарных дня;
- призыв детей на военную службу - 2 календарных дня.

4.14. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, Коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1. Обеспечить право работников Организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

5.2. Совместно с Представителем трудового коллектива разрабатывать ежегодный план мероприятий по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.

5.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Организации осуществлять в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

5.4. Работодатель обеспечивает работников бесплатной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с «Типовыми отраслевыми нормами». **Приложение №10**

5.5. Систематически изучать спрос на приобретение специальной одежды и обуви.

5.6. Специальная одежда, обувь, выданные работникам, являются собственностью Организации. Они подлежат возврату при увольнении, при переводе на другую работу, для которой выданная спецодежда и обувь не предусмотрены. В случае не возврата (утеря, порча и т.п.) согласно ТК РФ работник возмещает Работодателю остаточную стоимость использованной спецодежды и обуви.

5.7. Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с участием Представителя трудового коллектива на каждое рабочее место.

5.8. Обеспечивать проведение инструктажей по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

5.9. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.10. Обеспечивать наличие в Организации нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей (вводный, на рабочем месте), других материалов за счет средств Организации.

5.11. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном действующими законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

5.12. Организовать в установленном порядке проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также дообследований работников в соответствии с медицинским заключением в течение рабочего времени.

5.13. Обеспечивать условия и охрану труда женщин:

- предоставлять беременным женщинам время для прохождения медицинских обследований (ст. 254 ТК РФ);
- не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов;
- освобождать женщин, имеющих детей до 14 лет (детей-инвалидов), по их просьбе, от ночных смен.

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

5.15. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ).

Работник в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- соблюдать, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами, требования в области охраны труда, в том числе:
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве;
- проходить за счет средств Работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- приобретать личные медицинские книжки за личные денежные средства;
- не препятствовать проведению специальной оценки условий труда на рабочем месте.

5.16. Обоснованный отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

5.17. Для обеспечения безопасности и недопущения ущерба здоровью сотрудников и получателей социальных услуг, а также сохранности имущества на территории и в помещениях АУ СО ВО «Устоженский дом социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов» установлена система видеонаблюдения.

6. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА.

6.1. Работодатель и Профком исходят из того, что Работодатель несёт материальную ответственность за вред, причинённый здоровью работников увечьем либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.2. Работодатель с согласия потерпевшего берёт на себя обязанность обучать его новой профессии в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы, если он вследствие трудового увечья, не может выполнять прежнюю работу.

За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе, независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья. Если обучение платное, расходы возмещаются Работодателем.

7. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

7.1. Система оплаты труда (повременная, повременно – премиальная), устанавливается по категориям работников в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом Вологодской области от 17.10.2008 г. №1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета», Постановлением Правительства Вологодской области от 28.10.2008 г. № 2084 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Вологодской области, финансируемых из областного бюджета» с учетом последующих дополнений и изменений.

7.2. Оплата труда работнику Организации устанавливается трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и Законом Вологодской области от 17.10.2008 г. № 1862-ОЗ, «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета», Постановлением Правительства Вологодской области от 28.10.2008 г. № 2084 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Вологодской области, финансируемых из областного бюджета» с учетом последующих дополнений и изменений, по результатам аттестации. Основными критериями при проведении аттестации служат квалификация и результаты, достигнутые им при исполнении служебных обязанностей. При этом учитываются квалификационные требования по общеотраслевым должностям и должностям медицинских, педагогических, социальных работников. **Приложение № 3 и № 4**

7.3. Месячная оплата труда работника, отработавшего полностью определённую на этот период норму труда, (выполнившего свои трудовые обязанности), не может быть ниже установленного МРОТ с учётом гарантированных законодательством РФ, иными нормативными актами, компенсационных надбавок и доплат, имеющих регулярный характер, а также данным Коллективным договором, за условия и режимы труда, отличающиеся от нормальных.

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

7.4. Заработная плата выплачивается 7 и 21 числа каждого месяца перечислением денежных средств на электронную карту. При совпадении дня выплаты с выходным днём или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Перечисление заработной платы осуществляется на лицевые счета, открытые по личному

15
заявлению работников, для получения зарплаты в кредитной организации, заключившей договор на обслуживание. Выдача заработной платы директору производится одновременно с ее выплатой всем работникам Организации. (ст. 136 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

7.5. При выполнении работ с тяжёлыми и вредными условиями труда к должностным окладам производятся доплаты согласно Перечня. Приложение № 1 и № 2.

7.6. При совмещении профессий (должностей), увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты работнику определяется соглашением Сторон трудового договора, с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

7.7. За каждый час ночной работы производится доплата в размере 50% должностного оклада.

Ночной считается работа с 22 часов до 6 часов утра.

7.8. Время простоя не по вине работника, в том числе в связи с отсутствием материалов, комплектующих изделий, если работник предупредил администрацию о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

7.9. Работодатель оказывает материальную помощь работникам в соответствии с Порядком оказания материальной помощи работникам АУ СО ВО «Устюженский дом социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов».

При наличии экономии фонда оплаты труда работникам Организации выплачивается материальная помощь в размере от 1000 руб.:

- на Юбилейный День рождения: 60 лет – женщины; 65 – лет мужчины;
- в случае смерти близкого родственника – родители, братья, сёстры, дети;
- в случае смерти работника в период его трудовых отношений с учреждением (материальная помощь оказывается членам его семьи);
- в случае тяжёлого материального положения или особых обстоятельств (пожар, финансовые затраты, связанные с тяжёлой и продолжительной болезнью, приобретение дорогих лекарств и др.).

7.10. Работодатель обязуется своевременно уплачивать страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования.

7.11. Работодатель содействует в обеспечении путевками на отдых детей работников Учреждения в детских санаторных и оздоровительных лагерях.

7.12. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем их высвобождении, увеличивается размер оплаты труда работников в целом по Организации, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

7.13. В период прохождения курсов повышения квалификации, командировок работникам Организации сохраняется средняя заработная плата.

7.14. Работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты специалистам, работающим в сельской местности;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

7.15. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются Положением об оплате труда АУ СО ВО «Устюженский дом социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов», локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.16. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работников АУ СО ВО «Устюженский дом социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов» и Перечнем видов выплат стимулирующего характера, комиссией Организации работникам могут быть установлены следующие выплаты:

- выплата за стаж непрерывной работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

7.17. Премирование работников производится в соответствии с Положением о премировании работников Организации, утвержденным руководителем по согласованию с Профкомом.

Положения о премировании, об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения утверждаются Работодателем по согласованию с выборным органом Профсоюза. Приложение № 5 и № 6

7.18. Работа в выходной и нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. (ст. 153 ТК РФ).

7.19. Работник имеет право заключить трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого Работодателя (внешнее совместительство).

8. МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ

Стороны обязуются:

8.1. Содействовать в организации и проведении тренингов и коррекционной работы по проведению и профилактике синдрома эмоционального выгорания.

8.2. Награждать работников наградами Организации, представлять их к государственным и ведомственным наградам.

8.3. Заносить работников на Доску почета «Лучший работник Организации».

8.4. Организовывать среди работников конкурсы профессионального мастерства, проводить торжественные вечера, мероприятия.

8.5. Развивать и поощрять наставничество с целью ускорения адаптации вновь принятых молодых работников на рабочих местах.

8.6. Обеспечивать развитие и поддержку массовой физической культуры и спорта в Организации. Проводить физкультурно – оздоровительные и спортивно – массовые мероприятия, пропаганду и популяризацию здорового образа жизни, отказ от вредных привычек.

8.7. Обеспечить развитие и поддержку культурно – массовой работы в Организации, проводить среди работников просветительскую работу, предоставлять автотранспорт для экскурсионных поездок, осуществление связей с культурными центрами, театрами, развивать художественную самодеятельность и т.д.

8.8. Поощрять самообразование работников и создавать для этого условия.

9. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель обязуется своевременно уплачивать единый социальный налог в размере, определённом законодательством РФ, предназначенный для перечисления в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

9.2. Работодатель и Профком создают на паритетных началах комиссию по социальному страхованию и обеспечивают ей эффективную работу для решения следующих вопросов:

- расходования средств социального страхования;
- распределения путёвок на санаторно-курортное лечение, отдых;
- рассмотрение спорных вопросов по обеспечению пособиями по социальному страхованию.

9.3. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма. **Приложение № 11.**

9.4. Работодатель и Профком, руководствуясь Федеральным Законом РФ «Об индивидуальном учёте в системе государственного пенсионного страхования», организуют в Организации персонифицированный учёт и осуществляют контроль за своевременным и обоснованным представлением в территориальные органы Пенсионного Фонда РФ полных сведений о застрахованных лицах.

9.5. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для прохождения работниками один раз в год диспансеризации (предоставлять транспорт для доставки, выделять помещение).

9.6. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, повара, а также на работах связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, обследования для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. Медицинские осмотры осуществляются за счет средств Работодателя.

10. ЖИЛИЩНО - БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ.

10.1. В соответствии с действующими правилами учёта граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и предоставления жилых помещений, Работодатель совместно с Профкомом устанавливают очередность на получение жилой площади и распределяют жилые помещения.

10.2. Работодатель ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и делопроизводство, необходимое по учёту и распределению жилых помещений.

Профком осуществляет контроль за соблюдением установленного порядка распределения жилищ, обеспечивает гласность в решении этих вопросов, следит за состоянием учёта нуждающихся в жилье и очередностью на его получение.

10.3. Работодатель выделяет транспортные средства работникам учреждения для их хозяйственно-бытовых нужд по стоимости утверждённых тарифов.

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

10.5. Работодатель организует питание работников в столовой учреждения по фактической стоимости обеда.

10.6. Работодатель организует доставку работников Организации по месту работы:

- ежедневно сотрудников, работающих на отделение №2, расположенном в д. Малое Восное;
- в режиме рабочего времени с 8 час. до 17 час. (с понедельника по пятницу), сотрудников, работающих на отделении №1, расположенном в с. Михайловское.

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

11.1. Работодатель обеспечивает соблюдение прав и гарантий профсоюзной организации в коллективе:

- представляет Профкому и вышестоящим выборным органам Профсоюза по их запросам необходимую информацию о социально-экономическом положении и развитии Организации;
- разрешает в рабочее время проведение собраний работников Организации по вопросу подведения итогов выполнения Коллективного договора, собраний профсоюзной организации в соответствии с Уставом Профсоюза, а также проведение заседаний выборных профсоюзных органов для решения вопросов защиты прав трудящихся, производственной деятельности, условий охраны и оплаты труда, ведения переговоров с администрацией и рассмотрения трудовых споров;
- не препятствует представителям выборных органов Профсоюза в реализации прав работников и уставных задач Профсоюза, установленных законодательством РФ и региональным отраслевым Соглашением.

11.2. Материальные условия деятельности профсоюзной организации.

11.2.1. Работодатель:

- на основании личного письменного заявления члена Профсоюза производит безналичное удержание и бесплатное перечисление, через бухгалтерию, на счета соответствующих выборных органов Профсоюза, членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в Организации;
- представляет бесплатно Профкому оборудование помещения, средства связи, возможность пользования факсимильной связью, транспортные средства для обеспечения их деятельности в интересах работников.
- для профсоюзной организации бесплатно производит множительные и машинописные работы.

11.3. Гарантии трудовых прав работников, входящих в состав выборных органов Профсоюза.

11.3.1. Работодатель:

- освобождает от основной работы членов выборных органов и представителей Профсоюза, не освобождённых от неё, с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учёбы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых мероприятиях;
- при наличии экономии фонда оплаты труда поощряет материально членов Профкома за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

11.3.2. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобождённые от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу по инициативе Работодателя без предварительного учёта мнения профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.4. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2,3 и п. 5 статьи 81 Трудового кодекса с руководителями (и заместителями) выборных профсоюзных коллегиальных органов организаций, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ). При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 Трудового кодекса РФ.

11.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе Работодателя, производится с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

12. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

Профком обязуется:

12.1. Содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе, стабилизации и повышению эффективности работы Организации, укреплению трудовой и производственной дисциплины присущими Профсоюзу методами.

12.2. Оказывать материальную помощь, организовывать поздравления и поощрять членов профсоюза за счет средств профсоюзной организации в размерах, определяемых исходя из финансовых возможностей на текущий календарный год, оказывать при необходимости бесплатную юридическую помощь.

12.3. Представлять и защищать законные права и коллективные интересы работников Организации в органах законодательной и исполнительной власти.

12.4. Руководствуясь Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и положениями Устава Профсоюза, через учреждаемые комиссии уполномоченных лиц, осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами Организации законодательства о труде и об охране труда, социальном страховании.

12.5. Оказывать методическую, организованную и прямую помощь членам Профсоюза, организовывать обучение членов профсоюзного актива по всем направлениям профсоюзной деятельности.

12.6. Проводить разъяснительную работу среди членов Профсоюза о правах и роли Профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников Организации.

12.7. Принимать, в установленном порядке, меры по защите интересов высвобождаемых работников Организации – членов профсоюза.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

13.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его Сторонами. Действие договора распространяется на всех работников Организации.

13.2. Коллективный договор заключён на срок 3 года. (ст. 43 ТК РФ) и вступает в силу с 08. 04. 2022 г. по 07. 04. 2025 г., 3 года. Стороны имеют право продлить срок действия Коллективного договора на срок не более 3 лет, в том же порядке (ст. 43 ТК РФ).

13.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Организации, ее реорганизации, а также расторжения трудового договора с руководителем Организации. При смене формы собственности Организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока его реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности Организации любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации Организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. (ст. 43 ТК РФ).

13.4. Условия Коллективного договора, принятые в соответствии с законодательством, являются обязательными для обеих Сторон. Стороны не могут в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

13.5. При структурной перестройке Организации, необходимости приведения положения Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательствами, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

13.6. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение его действия производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ для его заключения.

13.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

В течение трёх дней после составления протокола разногласий Стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

13.8. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей Сторон, а также специалисты, приглашённые для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счёт Организации на срок не более трёх месяцев в течение года.

13.9. Стороны договорились, что работникам предоставляется право на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы согласно ст. 52 Трудового Кодекса РФ.

13.10. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом тиражирован.

Работодатель и Профком обязуются разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

13.11. Контроль по выполнению Коллективного договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнении положений Коллективного договора по итогам работы за год. С отчётом выступают первые лица обеих Сторон, подписавшие Коллективный договор.

Профком организует контроль по выполнению Коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах его выполнения, при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией; заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений Коллективного договора.

13.12. Работодатель и уполномоченные им лица, за исполнение Коллективного договора и нарушение его условий, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Директор
АУ СО ВО «Устюженский ДСО
для граждан пожилого возраста и
инвалидов»
Г. Б. Воробьева


«18» апреля 2022 г.



Председатель профкома
АУ СО ВО «Устюженский ДСО
для граждан пожилого возраста и
инвалидов»
В. И. Круглова


«19» апреля 2022 г.

КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВОЛОГДСКОЙ ОБЛАСТИ
• ЦЕНТР ЗАНИМАТЕЛЬНОСТИ ВОЛОГДСКОЙ ОБЛАСТИ
160025 Вологодская область Вологда ул. Комова д.15
Тел./факс: 8172 730330
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ПРОВЕДЕНА
"15" апреля 2022
за № 2



Приложение № 1

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
АУ СО ВО «Устюженский дом»
социального обслуживания для
граждан пожилого возраста и
инвалидов»

В. И. Круглова

« 08 » 04 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
АУ СО ВО «Устюженский дом»
социального обслуживания для
граждан пожилого возраста и
инвалидов»

Г.Б. Воробьева

« 08 » 04 2022 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, работа на которых даёт право работникам АУ СО ВО «Устюженский дом социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов» на повышение должностных окладов в связи с опасными для здоровья и особо тяжёлыми условиями труда.

Основание: «Положение об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Вологодской области, финансируемых из областного бюджета» № 2084 от 28.10.2008 г.

ПОВЫШЕНИЕ ЗА ВРЕДНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА:

- 1. Общее отделение - 25%
- 2. Отделение милосердия - 30%
- 3. Административно-управленческий аппарат - 25%

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель профкома
 АУ СО ВО «Устюженский дом»
 социального обслуживания для
 граждан пожилого возраста и
 инвалидов»
 В. И. Круглова
 « 08 » 04 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
 Директор
 АУ СО ВО «Устюженский дом
 социального обслуживания для
 граждан пожилого возраста и
 инвалидов»
 Г.Б. Воробьева
 « 08 » 04 2022 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

должностей рабочих, занятых на работах с тяжёлыми условиями труда
 АУ СО ВО «Устюженский дом социального обслуживания для граждан пожилого
 возраста и инвалидов», которым устанавливаются доплаты по результатам
 специальной оценки условий труда.

Основание: «Положение об оплате труда работников государственных учреждений
 социального обслуживания населения Вологодской области, финансируемых из
 областного бюджета» № 2084 от 28.10.2008 г.

- | | |
|---------------------------------|-------|
| 1. Машинист котельной установки | - 24% |
| 2. Тракторист | - 24% |
| 3. Водитель | - 24% |

Приложение №3

86

ПРАВИТЕЛЬСТВО ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 28 октября 2008 года N 2084

Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций социального обслуживания Вологодской области (государственных учреждений социального обслуживания области)

(с изменениями на 31 января 2022 года)

(в ред. постановлений Правительства Вологодской области от 16.12.2008 N 2401, от 15.03.2010 N 262, от 17.08.2013 N 612, от 15.07.2013 N 696, от 26.09.2014 N 850, от 25.12.2014 N 1177, от 29.04.2015 N 364, от 01.03.2017 N 202, от 09.10.2017 N 891, от 11.12.2017 N 1089, от 06.11.2018 N 993, от 04.02.2019 N 104, от 27.05.2019 N 493, от 27.12.2019 N 1316, от 31.08.2020 N 1049, от 02.08.2021 N 874, от 30.08.2021 N 1028, от 25.10.2021 N 1224, от 31.01.2022 N 104)

Во исполнение закона области от 17 октября 2008 года N 1862-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений области" Правительство области постановляет:

(преамбула в ред. постановления Правительства Вологодской области от 26.09.2014 N 850)

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников организаций социального обслуживания Вологодской области (государственных учреждений социального обслуживания области).

(в ред. постановлений Правительства Вологодской области от 26.09.2014 N 850, от 29.04.2015 N 364)

2. Установление в организациях социального обслуживания Вологодской области (государственных учреждениях социального обслуживания области) систем оплаты труда в соответствии с Положением, утвержденным настоящим постановлением, производится в пределах бюджетных ассигнований на эти цели и направляемых на оплату труда средства от приносящей доход деятельности.

(в ред. постановлений Правительства Вологодской области от 26.09.2014 N 850, от 29.04.2015 N 364)



Копия верна
Директор АУСОВО
Муниципальное учреждение социального обслуживания
документов пенсионного возраста и инвалидности
Г.Б. Воробьев
08 04 2012

3. Утратил силу. - Постановление Правительства Вологодской области от 17.06.2013 N 612.

4. Признать утратившими силу постановления Правительства области:

от 30 декабря 2004 года N 1261 "Об утверждении Положения о порядке и условиях применения стимулирующих, компенсационных и иных выплат и формирования фонда оплаты труда в государственных учреждениях социального обслуживания населения Вологодской области";

от 26 сентября 2005 года N 1029 "О внесении изменений в постановление Правительства области от 30 декабря 2004 года N 1261";

пункт 4 постановления Правительства области от 23 октября 2006 года N 1024 "О внесении изменений в постановления Правительства области, регулирующие вопросы оплаты труда работников бюджетной сферы области";

(в ред. постановления Правительства Вологодской области от 16.12.2008 N 2401)

от 30 июля 2007 года N 978 "О внесении изменений в постановление Правительства области от 30 декабря 2004 года N 1261";

от 12 февраля 2008 года N 198 "О внесении изменений в постановление Правительства области от 30 декабря 2004 года N 1261";

от 26 февраля 2008 года N 317 "О внесении изменений в постановление Правительства области от 30 декабря 2004 года N 1261".

5. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2009 года.

По поручению Губернатора области
вице-губернатор области
Н.В.КОСТЫГОВ

Копия введена
Директор ЛУСОВО
«Исполнительный дом социального обслуживания
для граждан пенсионного возраста и инвалидов»
-ср- 04 2012

Утверждено
Постановлением
Правительства области
от 28 октября 2008 г. N 2084

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ
(ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
ОБЛАСТИ)**

(в ред. постановлений Правительства Вологодской области от 15.03.2010 N 262, от 17.06.2013 N 612, от 15.07.2013 N 696, от 26.09.2014 N 850, от 25.12.2014 N 1177, от 29.04.2015 N 364, от 01.03.2017 N 202, от 09.10.2017 N 891, от 11.12.2017 N 1089, от 06.11.2018 N 993, от 04.02.2019 N 104, от 27.05.2019 N 493, от 27.12.2019 N 1316, от 31.08.2020 N 1049, от 02.08.2021 N 874, от 30.08.2021 N 1028, от 25.10.2021 N 1224, от 31.01.2022 N 104)

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников организаций социального обслуживания Вологодской области (государственных учреждений социального обслуживания области) (далее - Положение, Учреждение, учреждение социального обслуживания) разработано в соответствии с законом области от 17 октября 2008 года N 1862-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений области" и включает в себя:

(в ред. постановлений Правительства Вологодской области от 26.09.2014 N 850, от 29.04.2015 N 364)

- порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждений;
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- порядок и размеры оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров Учреждений;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений.

1.2. Система оплаты труда работников в учреждении социального обслуживания устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (далее - локальный нормативный акт), принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными актами Российской Федерации, законом области от 17 октября 2008 года N 1862-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений области" и настоящим Положением.

(в ред. постановлений Правительства Вологодской области от 26.09.2014 N 850, от 29.04.2015 N 364)

II. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждений

2.1. Работникам учреждения социального обслуживания устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), установленному законом

Копия верна
 Директор Учреждения
 [Подпись]
 04

области от 17 октября 2008 года N 1862-03 "Об оплате труда работников государственных учреждений области" отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня квалификации, коэффициента за наличие квалификационной категории.

(в ред. постановления Правительства Вологодской области от 27.05.2019 N 493)

Отнесение должностей руководителя, специалистов, служащих, профессий рабочих учреждения социального обслуживания к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России:

- от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих";
- от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих";
- от 31 марта 2008 года N 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг";
- от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";
- от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";
- от 6 августа 2007 года N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";
- от 27 февраля 2012 года N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта".
(абзац введен постановлением Правительства Вологодской области от 04.02.2019 N 104)
- Отнесение должностей работников учреждения социального обслуживания к уровням квалификации осуществляется в соответствии с приказами Минтруда России
(абзац введен постановлением Правительства Вологодской области от 27.05.2019 N 493)
- от 10 сентября 2015 года N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок";
(абзац введен постановлением Правительства Вологодской области от 27.05.2019 N 493)
- от 6 октября 2015 года N 691н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом";
(абзац введен постановлением Правительства Вологодской области от 27.05.2019 N 493)
- от 18 июня 2020 года N 352н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере";
(в ред. постановления Правительства Вологодской области от 31.08.2020 N 1049)
- от 18 ноября 2013 года N 683н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по работе с семьей";

Копия верна
 «Управление для социального обслуживания
 лиц трудоспособного возраста и инвалидов»
 Г.В. Басильева
 04

- (абзац введен постановлением Правительства Вологодской области от 27.05.2019 N 493)
от 30 июля 2018 года N 507н "Об утверждении профессионального стандарта "Сиделка (помощник по уходу)";
- (абзац введен постановлением Правительства Вологодской области от 27.05.2019 N 493)
от 22 апреля 2021 года N 274н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда";
- (абзац введен постановлением Правительства Вологодской области от 25.10.2021 N 1224)
от 31 марта 2021 года N 198н "Об утверждении профессионального стандарта "Лифтер-оператор по обслуживанию лифтов и платформ подъемных";
- (абзац введен постановлением Правительства Вологодской области от 25.10.2021 N 1224)
от 28 сентября 2020 года N 660н "Об утверждении профессионального стандарта "Слесарь-электрик";
- (абзац введен постановлением Правительства Вологодской области от 25.10.2021 N 1224)
от 15 июня 2020 года N 333н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией";
- (абзац введен постановлением Правительства Вологодской области от 25.10.2021 N 1224)
от 2 февраля 2018 года N 49н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист административно-хозяйственной деятельности";
- (абзац введен постановлением Правительства Вологодской области от 25.10.2021 N 1224)
от 10 мая 2017 года N 416н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению документацией организации";
- (абзац введен постановлением Правительства Вологодской области от 25.10.2021 N 1224)
(п. 2.1 в ред. постановления Правительства Вологодской области от 29.04.2015 N 364)

2.2. Размеры отраслевого коэффициента

Профессиональная квалификационная группа/профессиональный стандарт	Размеры отраслевого коэффициента
должности и профессии первого уровня; должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлены 1, 2, 3 уровни квалификации	1.97
должности и профессии второго уровня; должности среднего и фармацевтического персонала; должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена; должности работников физической культуры и спорта второго уровня; должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлены 4, 5 уровни квалификации	1.84
должности третьего уровня;	1.54

Копия верна
 Директор АУСОВО
 Вологодская область, г. Вологда
 04

должности педагогических работников; должности врачей и провизоров; должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена; должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 6 уровень квалификации	
должности четвертого уровня; должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг; должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлены 7, 8, 9 уровни квалификации	1,46

(п. 2.2 в ред. постановления Правительства Вологодской области от 30.08.2021 N 1028)

2.3. Размеры коэффициентов квалификационного уровня

Профессиональная квалификационная группа (должности работников)	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	1,15
2 квалификационный уровень	1,24
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	1,30
2 квалификационный уровень	1,35
3 квалификационный уровень	1,40
4 квалификационный уровень	1,45
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	1,15
2 квалификационный уровень	1,24
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	1,35
2 квалификационный уровень	1,40
3 квалификационный уровень	1,45
4 квалификационный уровень	1,50
5 квалификационный уровень	1,55
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень, за исключением психолога	1,15

КОМПЕТЕНЦИОННО-КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ
 СТАНДАРТЫ
 ДЛЯ ОБЩЕПРОМЫШЛЕННЫХ ПРОФЕССИЙ
 Вологодская область
 Г.В. Вологодина
 2021

Психолог	1.22
2 квалификационный уровень	1.19
3 квалификационный уровень	1.21
4 квалификационный уровень	1.25
5 квалификационный уровень	1.28
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	1.43
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	1.11
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг"	2.76
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"	
1 квалификационный уровень	1.19
2 квалификационный уровень	1.23
3 квалификационный уровень	1.36
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"	1.12
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня"	1.12
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"	
1 квалификационный уровень, за исключением младшего воспитателя	1.21
Младший воспитатель	1.28
2 квалификационный уровень	1.30
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности педагогических работников"	
1 квалификационный уровень	1.17
2 квалификационный уровень	1.21
3 квалификационный уровень	1.25
4 квалификационный уровень	1.29
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	
1 квалификационный уровень	1.95
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
1 квалификационный уровень	1.32
2 квалификационный уровень	1.60

Копия в 3-х экз.
 Директор АУСОБ

3 квалификационный уровень	1.89
4 квалификационный уровень	2.17
5 квалификационный уровень	2.46
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Врачи и провизоры"	1.87
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников физической культуры и спорта второго уровня"	
1 квалификационный уровень	1.43
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
(введено постановлением Правительства Вологодской области от 31.08.2020 N 1049)	
3 квалификационный уровень	1.6
(введено постановлением Правительства Вологодской области от 31.08.2020 N 1049)	

(п. 2.3 в ред. постановления Правительства Вологодской области от 04.02.2019 N 104)

2.3(1). Размеры коэффициентов уровня квалификации

Профессиональный стандарт	Размеры коэффициентов уровня квалификации
Должности в соответствии с профессиональным стандартом "Специалист в сфере закупок"	
5 уровень квалификации	1.35
6 уровень квалификации	1.15
Должности в соответствии с профессиональным стандартом "Специалист по управлению персоналом"	
5 уровень квалификации	1.35
6 уровень квалификации	1.15
Должности в соответствии с профессиональным стандартом "Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере"	
6 уровень квалификации	1.23
7 уровень квалификации	1.12
Должности в соответствии с профессиональным стандартом "Специалист по работе с семьей"	
6 уровень квалификации	1.19
7 уровень квалификации	1.12
Должности в соответствии с профессиональным стандартом "Сиделка (помощник по уходу)"	
3 уровень квалификации	1.15
Должности в соответствии с профессиональным стандартом "Специалист в области охраны труда"	
(введено постановлением Правительства Вологодской области от 25.10.2021 N 1224)	

6 уровень квалификации (введено постановлением Правительства Вологодской области от 25.10.2021 N 1224)	1.15
Должности в соответствии с профессиональным стандартом "Лифтер-оператор по обслуживанию лифтов и платформ подъемных" (введено постановлением Правительства Вологодской области от 25.10.2021 N 1224)	
3 уровень квалификации (введено постановлением Правительства Вологодской области от 25.10.2021 N 1224)	1.15
Должности в соответствии с профессиональным стандартом "Слесари-электрики" (введено постановлением Правительства Вологодской области от 25.10.2021 N 1224)	
2 уровень квалификации (введено постановлением Правительства Вологодской области от 25.10.2021 N 1224)	1.15
3 уровень квалификации (введено постановлением Правительства Вологодской области от 25.10.2021 N 1224)	1.15
4 уровень квалификации (введено постановлением Правительства Вологодской области от 25.10.2021 N 1224)	1.30
Должности в соответствии с профессиональным стандартом "Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией" (введено постановлением Правительства Вологодской области от 25.10.2021 N 1224)	
3 уровень квалификации (введено постановлением Правительства Вологодской области от 25.10.2021 N 1224)	1.15
5 уровень квалификации (введено постановлением Правительства Вологодской области от 25.10.2021 N 1224)	1.15
Должности в соответствии с профессиональным стандартом "Специалист по управлению документацией организации" (введено постановлением Правительства Вологодской области от 25.10.2021 N 1224)	



6 уровень квалификации (введено постановлением Правительства Вологодской области от 25.10.2021 N 1224)	1.15
Должности в соответствии с профессиональным стандартом "Специалист административно-хозяйственной деятельности" (введено постановлением Правительства Вологодской области от 25.10.2021 N 1224)	
5 уровень квалификации (введено постановлением Правительства Вологодской области от 25.10.2021 N 1224)	1.4

(п. 2.3(1) введен постановлением Правительства Вологодской области от 27.05.2019 N 493)

2.4. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию:

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории
высшая категория	1.20
первая категория	1.15
вторая категория	1.10

2.5. При установлении должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

(п. 2.5 введен постановлением Правительства Вологодской области от 06.11.2018 N 993)

2.6. Работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям заместителей руководителя обособленного структурного подразделения Учреждения, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада) по профессиональной квалификационной группе должностей четвертого уровня, установленному законом области от 17 октября 2008 года N 1862-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений области", отраслевого коэффициента в размере 1.46 и коэффициента квалификационного уровня в размере 1.12.

(в ред. постановления Правительства Вологодской области от 30.08.2021 N 1026)

Должностной оклад работника по должности, указанной в настоящем пункте, рассчитывается как произведение минимального размера оклада (должностного оклада), установленного указанным законом области, отраслевого коэффициента и коэффициента квалификационного уровня.

(п. 2.6 введен постановлением Правительства Вологодской области от 31.08.2020 N 1049)

III. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения



Работникам учреждения социального обслуживания устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы

Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения социального обслуживания с учетом достижения показателей эффективности деятельности работников. Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу и максимальным размером не ограничен.

(в ред. постановления Правительства Вологодской области от 31.01.2022 N 104)

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения. Степень выполнения каждого показателя эффективности деятельности оценивается в баллах в соответствии с порядком, установленным локальным нормативным актом Учреждения.

(в ред. постановления Правительства Вологодской области от 31.01.2022 N 104)

Решение об установлении, определении размера доплаты и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения социального обслуживания в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

(пп. 4.1.1 в ред. постановления Правительства Вологодской области от 26.09.2014 N 850)

4.1.2. Доплата за категориальность водителям:

Вид доплаты	Размеры доплаты в процентах от должностного оклада
при одновременном наличии категорий "B", "C", "D", "E", или "B", "C", "D", "BE", или "B", "C", "D", "CE"	25
при одновременном наличии категорий "B", "C", "E", или "B", "C", "BE", или "B", "C", "CE", или "B", "C", "D", или "D"	10

(пп. 4.1.2 в ред. постановления Правительства Вологодской области от 17.06.2013 N 612)

4.2. Выплаты за качество выполняемых работ

4.2.1. Доплата за качество выполняемых работ

Доплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения социального обслуживания с учетом достижения показателей эффективности деятельности работников. Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу и максимальным размером не ограничен.

(в ред. постановления Правительства Вологодской области от 31.01.2022 N 104)

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения. Степень выполнения каждого показателя эффективности деятельности оценивается в баллах в соответствии с порядком, установленным локальным нормативным актом Учреждения.

Official stamp of the institution with a signature and date 05.04.2022.

(в ред. постановления Правительства Вологодской области от 31.01.2022 N 104)

Решение об установлении, определении размера доплаты и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения социального обслуживания в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

(пп. 4.2.1 в ред. постановления Правительства Вологодской области от 26.09.2014 N 850)

4.2.2. Доплаты за наличие ученой степени, за наличие почетного звания Российской Федерации ("Народный", "Заслуженный"):

Вид доплаты	Размер доплаты в процентах от должностного оклада
за наличие ученой степени:	
- доктор наук	20
- кандидат наук	10
за наличие почетного звания Российской Федерации ("Народный", "Заслуженный")	20

При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации ("Народный", "Заслуженный") доплата устанавливается по одному из оснований.

(пп. 4.2.2 в ред. постановления Правительства Вологодской области от 29.04.2015 N 364)

4.3. Выплата за стаж непрерывной работы

Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении социального обслуживания устанавливается работникам в размерах и порядке согласно приложению 3 к настоящему Положению.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы

Премия выплачивается по итогам работы:

(в ред. постановлений Правительства Вологодской области от 29.04.2015 N 364, от 02.08.2021 N 874)

за месяц;

за квартал;

за год.

Размер премии по итогам работы устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами учреждения социального обслуживания исходя из оценки результатов деятельности конкретного работника с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работников.

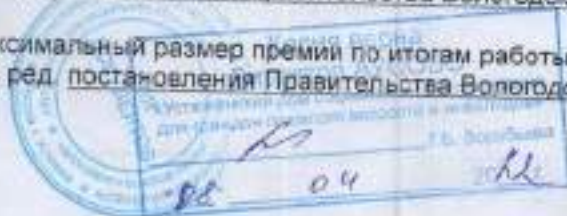
(в ред. постановления Правительства Вологодской области от 31.01.2022 N 104)

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения. Степень выполнения каждого показателя эффективности деятельности оценивается в баллах в соответствии с порядком, установленным локальным нормативным актом Учреждения.

(в ред. постановления Правительства Вологодской области от 31.01.2022 N 104)

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

(п. 4.4 в ред. постановления Правительства Вологодской области от 26.09.2014 N 850)



V. Порядок и размеры оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров Учреждений

5.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения социального обслуживания состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя учреждения социального обслуживания определяются органом, осуществляющим функции учредителя учреждения социального обслуживания (далее - учредитель) и устанавливаются в трудовом договоре.

(в ред. постановления Правительства Вологодской области от 26.09.2014 N 850)

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения социального обслуживания устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения социального обслуживания, и может составлять до 3 размеров указанной средней заработной платы.

5.3. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу по видам учреждений социального обслуживания населения, определяется учредителем.

5.4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения социального обслуживания определен в приложении 4 к настоящему Положению.

5.4(1). Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения социального обслуживания, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения социального обслуживания (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) определяется учредителем в кратности от 1 до 5.

(п. 5.4(1) в ред. постановления Правительства Вологодской области от 01.03.2017 N 202)

5.5. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения социального обслуживания устанавливаются руководителем учреждения социального обслуживания в размере на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения социального обслуживания.

5.6. Руководителю учреждения социального обслуживания устанавливаются учредителем выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктом 3.1.1 пункта 3.1, пунктом 3.2, подпунктами 3.3.1, 3.3.2, 3.3.3, 3.3.5 пункта 3.3 раздела III настоящего Положения.

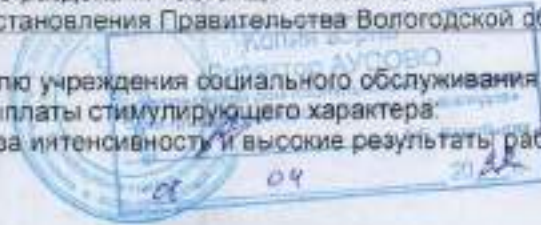
(п. 5.6 в ред. постановления Правительства Вологодской области от 26.09.2014 N 850)

5.7. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения социального обслуживания устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с подпунктом 3.1.1 пункта 3.1, пунктом 3.2, подпунктами 3.3.1, 3.3.2, 3.3.3, 3.3.5 пункта 3.3 раздела III настоящего Положения.

(п. 5.7 в ред. постановления Правительства Вологодской области от 26.09.2014 N 850)

5.8. Руководителю учреждения социального обслуживания учредителем устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.8.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы



5.6.1.1. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы

Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения социального обслуживания в пределах фонда оплаты труда учреждения социального обслуживания с учетом достижения показателей эффективности деятельности руководителя и Учреждения. Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу и максимальным размером не ограничен.

(в ред. постановления Правительства Вологодской области от 27.05.2019 N 493)

6.5. Не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях, в организациях, подведомственных Департаменту социальной защиты населения области, в иных организациях социального обслуживания

(в ред. постановления Правительства Вологодской области от 27.05.2019 N 493)

6.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, если перерыву непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях, в организациях, подведомственных Департаменту социальной защиты населения области, в иных организациях социального обслуживания:

(в ред. постановления Правительства Вологодской области от 27.05.2019 N 493)

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиационного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработные; получающим стипендию в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования 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;

(в ред. постановления Правительства Вологодской области от 01.03.2017 N 202)

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

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из медицинской организации, организации, подведомственной Департаменту социальной защиты населения области, иной организации социального обслуживания (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

(в ред. постановления Правительства Вологодской области от 27.05.2019 N 493)

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из медицинской организации, организации, подведомственной Департаменту социальной защиты населения области, иной организации социального обслуживания 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;

(в ред. постановления Правительства Вологодской области от 27.05.2019 N 493)

занятым на сезонных работах в медицинских организациях.



(в ред. постановления Правительства Вологодской области от 27.05.2019 N 493)

6.7. 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, на предприятиях и в организациях системы здравоохранения (кафедрах образовательных организаций высшего образования, в научно-исследовательских организациях и другое), не входящих в номенклатуру медицинских организаций, в период получения среднего либо высшего медицинского образования и обучения на подготовительных отделениях образовательных организаций высшего медицинского образования;

(в ред. постановления Правительства Вологодской области от 01.03.2017 N 202)

отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в медицинских организациях. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж работы не засчитывается.

(в ред. постановления Правительства Вологодской области от 27.05.2019 N 493)

6.8. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 6.1 - 6.7 настоящего приложения, в стаж работы, дающий право надбавки за стаж работы, не включаются.

6.9. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой медицинских организаций и организаций социального обслуживания, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем приложении.

(в ред. постановлений Правительства Вологодской области от 01.03.2017 N 202, от 27.05.2019 N 493)

7. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж работы по должностям, указанным в пункте 2 настоящего приложения (за исключением должностей работников центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей, указанных в пунктах 7(1) и 7(2)), включается:

(в ред. постановления Правительства Вологодской области от 29.04.2015 N 364)

время работы в образовательных организациях и организациях (учреждениях) культуры на должностях, предусмотренных тарифно-квалификационными характеристиками и справочниками;

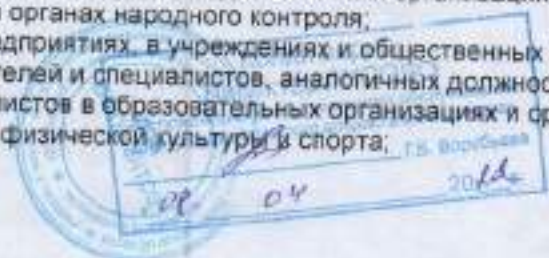
(в ред. постановления Правительства Вологодской области от 01.03.2017 N 202)

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях руководителей и специалистов органов государственной власти и органов местного самоуправления;

время работы в профсоюзных и подведомственных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных организациях и организациях (учреждениях) культуры, физической культуры и спорта;



(в ред. постановления Правительства Вологодской области от 01.03.2017 N 202)

время обучения работников образовательных организаций и организаций (учреждений) культуры, физической культуры и спорта в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

(в ред. постановления Правительства Вологодской области от 01.03.2017 N 202)

абзац утратил силу. - Постановление Правительства Вологодской области от 01.03.2017 N 202;

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными организациями и организациями (учреждениями) культуры, физической культуры и спорта;

(в ред. постановления Правительства Вологодской области от 01.03.2017 N 202)

время работы в учреждениях и организациях образования и культуры на должностях руководителей и специалистов по совокупности;

время обучения (с отрывом от производства) работников, указанных в пункте 2 настоящего приложения, в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку, повышение квалификации, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время военной службы граждан (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах ФСБ) без каких-либо ограничений.

7(1). В стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж работы, работникам центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, врачей, работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней, включаются:

время работы в центрах помощи детям, оставшимся без попечения родителей;

время работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, на должностях педагогических работников, среднего медицинского персонала, врачей, работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, на должностях, относящихся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, центрах помощи детям, оставшимся без попечения родителей;

время обучения работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей, в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение

Уполномоченный на подписание документов
директор областного центра занятости населения
Г.В. Давыдова
09 04

квалификации кадров, если они работали в этих организациях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организациями, осуществляющими образовательную деятельность, центрами помощи детям, оставшимся без попечения родителей;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

(п. 7(1) введен постановлением Правительства Вологодской области от 29.04.2015 N 364)

7(2). В стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж работы, работникам центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей, занимающим должности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, включаются:

время работы в центрах помощи детям, оставшимся без попечения родителей;

время работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, на должностях педагогических работников и на должностях руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, центрах помощи детям, оставшимся без попечения родителей;

время обучения работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей, в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих организациях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной

Handwritten signature and stamp with the number 04.

службы и днем поступления на работу в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;
 время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организациями, осуществляющими образовательную деятельность, центрами помощи детям, оставшимся без попечения родителей;
 время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

(п. 7(2) введен постановлением Правительства Вологодской области от 29.04.2015 N 364)

8. В случае возникновения у работников учреждений социального обслуживания права на получение надбавки за стаж работы в соответствии с пунктами 2 и 3 настоящего приложения им устанавливается одна выплата по выбору работника.

Периоды работы, включаемые в стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж работы, суммируются.

(абзац введен постановлением Правительства Вологодской области от 29.04.2015 N 364)

9. Изменение размеров надбавки за стаж работы в учреждениях социального обслуживания при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

10. Стаж работы, дающий право на получение надбавок, устанавливается комиссией на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж работы.

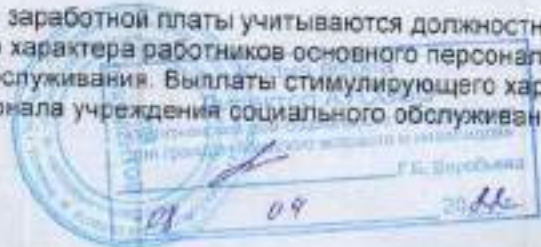
Положение о комиссии и ее состав утверждаются руководителем учреждения социального обслуживания с учетом мнения представительного органа работников.

(п. 10 в ред. постановления Правительства Вологодской области от 31.08.2020 N 1049)

Приложение 4
к Положению

**ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДЛЯ
ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ
УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ**

1. При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения социального обслуживания. Выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения социального обслуживания



учитываются независимо от финансовых источников, за счет которых осуществлялись данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения социального обслуживания осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения социального обслуживания.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения социального обслуживания.

2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения социального обслуживания определяется путем деления суммы должностных окладов и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения социального обслуживания за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения социального обслуживания за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения социального обслуживания.

3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения социального обслуживания учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения социального обслуживания, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения социального обслуживания, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения социального обслуживания, являющихся внешними совместителями.

4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения социального обслуживания, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения социального обслуживания, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения социального обслуживания, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения социального обслуживания, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения социального обслуживания, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения социального обслуживания, фактически работающие и учтенные в таблице учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении социального обслуживания на основной должности и так же как внутренний совместитель, учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения социального обслуживания как один человек (целая единица).

5. Работники основного персонала учреждения социального обслуживания, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного

Handwritten signature and date '2018' with a blue circular official stamp.

персонала учреждения социального обслуживания учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6.67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7.8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6.5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7.2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6.6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5.5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4.8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения социального обслуживания, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения социального обслуживания, работавших на условиях неполного рабочего времени.

Ирина Борисовна
 Директор ЛУСОВО
 Учреждение социального обслуживания
 по месту жительства и месту работы
 Г.Б. Вербицкий






ЗАКОН

ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

от 17 октября 2008 года N 1862-ОЗ

Об оплате труда работников государственных учреждений области

(с изменениями на 1 декабря 2021 года)

(в ред. законов Вологодской области от 11.11.2013 N 3190-ОЗ, от 13.11.2013 N 3198-ОЗ, от 06.06.2014 N 3378-ОЗ, от 10.06.2014 N 3384-ОЗ, от 25.10.2017 N 4224-ОЗ, от 11.12.2017 N 4239-ОЗ, от 05.12.2018 N 4451-ОЗ, от 27.02.2019 N 4517-ОЗ, от 24.12.2019 N 4626-ОЗ, от 01.12.2021 N 4969-ОЗ)

Принят
Постановлением
Законодательного Собрания
Вологодской области
от 15 октября 2008 г. N 785

Статья 1

1. Настоящий закон области регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников государственных учреждений области (далее - государственные учреждения), за исключением работников государственных учреждений, для которых условия оплаты труда определяются иными законами области.

(в ред. закона Вологодской области от 11.11.2013 N 3190-ОЗ)

2. Системы оплаты труда работников государственных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим законом области и иными нормативными правовыми актами Вологодской области.

3. Системы оплаты труда работников государственных учреждений включают оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Статья 2

1. Установить минимальный размер окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и профессиональным стандартам в государственных учреждениях согласно приложению 1 к настоящему закону области.

(в ред. закона Вологодской области от 27.02.2019 N 4517-ОЗ)

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) устанавливается Правительством области на основании требований к уровню квалификации с



учетом сферы деятельности, а также установленных федеральным законом особенностей формирования окладов (должностных окладов).

(часть 2 в ред. закона Вологодской области от 13.11.2013 N 3198-03)

Статья 3

1. Установить перечень видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях согласно приложениям 2, 3 к настоящему закону области.

2. Перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера по каждому из видов, порядок, размеры и условия их применения определяются Правительством области.

Статья 4

Порядок и размеры оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений определяются Правительством области.

Статья 4(1)

(в ред. закона Вологодской области от 25.10.2017 N 4224-03)

Правительством области определяются порядок и размеры оплаты труда работников государственных учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по следующим должностям, не предусмотренным профессиональными стандартами и не отнесенным к профессиональным квалификационным группам:

(в ред. закона Вологодской области от 01.12.2021 N 4989-03)

предусмотренным номенклатурой должностей, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, либо актами федеральных органов исполнительной власти, устанавливающими наименование и квалификационные требования к таким должностям;

(в ред. закона Вологодской области от 01.12.2021 N 4989-03)

заместителей директора (начальника, заведующего) филиала, отделения, другого обособленного структурного подразделения государственного учреждения, заместителей главного редактора;

начальников (заведующих) структурных подразделений государственного учреждения;

заместителей начальников (заведующих) структурных подразделений государственного учреждения.



(абзац введен законом Вологодской области от 24.12.2019 N 4626-ОЗ)

Статья 5

Порядок формирования фонда оплаты труда работников государственных учреждений определяется Правительством области.

Статья 6

(в ред. закона Вологодской области от 27.02.2019 N 4517-ОЗ)

Установить, что заработная плата работников государственных учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Статья 7

Настоящий закон области вступает в силу с 1 января 2009 года.

Статья 8

Признать утратившими силу со дня вступления в силу настоящего закона области:

закон области от 20 ноября 2004 года N 1076-ОЗ "Об оплате труда работников бюджетной сферы области";

закон области от 28 января 2005 года N 1211-ОЗ "О внесении изменений в закон области "Об оплате труда работников бюджетной сферы области";

закон области от 30 мая 2005 года N 1275-ОЗ "О внесении изменения в закон области "Об оплате труда работников бюджетной сферы области";

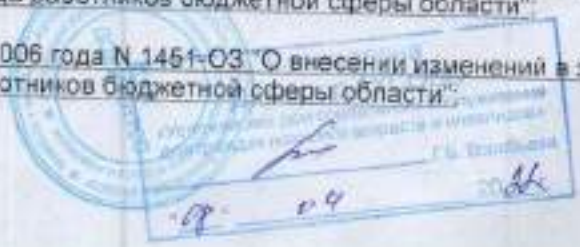
закон области от 30 мая 2005 года N 1277-ОЗ "О внесении изменений в закон области "Об оплате труда работников бюджетной сферы области";

закон области от 16 июля 2005 года N 1321-ОЗ "О внесении изменений в закон области "Об оплате труда работников бюджетной сферы области";

закон области от 28 ноября 2005 года N 1362-ОЗ "О внесении изменения в закон области "Об оплате труда работников бюджетной сферы области";

закон области от 26 апреля 2006 года N 1441-ОЗ "О внесении изменений в закон области "Об оплате труда работников бюджетной сферы области";

закон области от 26 мая 2006 года N 1451-ОЗ "О внесении изменений в закон области "Об оплате труда работников бюджетной сферы области";



закон области от 17 июля 2006 года N 1472-ОЗ "О внесении изменений в закон области "Об оплате труда работников бюджетной сферы области";

закон области от 29 сентября 2006 года N 1491-ОЗ "О внесении изменений в закон области "Об оплате труда работников бюджетной сферы области";

закон области от 20 ноября 2006 года N 1515-ОЗ "О внесении изменений в закон области "Об оплате труда работников бюджетной сферы области";

закон области от 6 декабря 2006 года N 1530-ОЗ "О внесении изменений в закон области "Об оплате труда работников бюджетной сферы области";

закон области от 27 января 2007 года N 1554-ОЗ "О внесении изменений в закон области "Об оплате труда работников бюджетной сферы области";

закон области от 22 февраля 2007 года N 1566-ОЗ "О внесении изменения в закон области "Об оплате труда работников бюджетной сферы области";

закон области от 1 июня 2007 года N 1597-ОЗ "О внесении изменения в закон области "Об оплате труда работников бюджетной сферы области";

закон области от 1 июня 2007 года N 1598-ОЗ "О внесении изменения в закон области "Об оплате труда работников бюджетной сферы области";

закон области от 28 июня 2007 года N 1622-ОЗ "О внесении изменения в закон области "Об оплате труда работников бюджетной сферы области";

закон области от 28 июня 2007 года N 1613-ОЗ "О внесении изменений в закон области "Об оплате труда работников бюджетной сферы области";

закон области от 28 июня 2007 года N 1614-ОЗ "О внесении изменений в закон области "Об оплате труда работников бюджетной сферы области";

статью 2 закона области от 3 октября 2007 года N 1652-ОЗ "О внесении изменений в отдельные законы области по вопросу о гражданах с ограниченными возможностями здоровья";

закон области от 10 октября 2007 года N 1669-ОЗ "О внесении изменения в закон области "Об оплате труда работников бюджетной сферы области";

закон области от 30 октября 2007 года N 1681-ОЗ "О внесении изменения в закон области "Об оплате труда работников бюджетной сферы области";

закон области от 7 февраля 2008 года N 1742-ОЗ "О внесении изменений в приложение N 2 к закону области "Об оплате труда работников бюджетной сферы области";

закон области от 7 февраля 2008 года N 1743-ОЗ "О внесении изменения в закон области "Об оплате труда работников бюджетной сферы области";

закон области от 28 апреля 2008 года N 1781-ОЗ "О внесении изменения в приложение N 2 к закону области "Об оплате труда работников бюджетной сферы



области";

закон области от 4 июня 2008 года N 1796-ОЗ "О внесении изменения в приложение N 2 к закону области "Об оплате труда работников бюджетной сферы области";

часть 2 статьи 9 закона области от 28 апреля 2008 года N 1780-ОЗ "Об оплате труда работников учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Вологодской области";

закон области от 21 июля 2008 года N 1825-ОЗ "О внесении изменений в приложение N 4 к закону области "Об оплате труда работников бюджетной сферы области";

закон области от 29 сентября 2008 года N 1836-ОЗ "О внесении изменений в закон области "Об оплате труда работников бюджетной сферы области";

закон области от 29 сентября 2008 года N 1837-ОЗ "О внесении изменений в закон области "Об оплате труда работников бюджетной сферы области";

Губернатор области
В.Е. ПОЗГАЛЕВ



г. Вологда
17 октября 2008 года
N 1862-ОЗ

Приложение 1
к закону области
"Об оплате труда работников
государственных учреждений области"

**МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ И
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СТАНДАРТАМ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ
УЧРЕЖДЕНИЯХ**

(в ред. закона Вологодской области от 24.12.2019 N 4626-ОЗ)

N п/п	Профессиональная квалификационная группа/профессиональный стандарт	Минимальный размер окладов (должностных окладов) (рублей)
1	2	3
1.	<ul style="list-style-type: none"> - должности и профессии первого уровня - должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава (культура, искусство и кинематография) - должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 1, 2 или 3 уровень квалификации 	1988.0
2.	<ul style="list-style-type: none"> - должности и профессии второго уровня - должности среднего медицинского и фармацевтического персонала - должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена - должности работников, непосредственно осуществляющих работы по поиску и спасанию экипажей и пассажиров воздушных судов - должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлены 4 или 5 уровень квалификации 	2312.0
3.	<ul style="list-style-type: none"> - должности третьего уровня - должности педагогических работников - должности врачей и провизоров - должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена - должности работников, осуществляющих руководство работами по поиску и спасанию экипажей и пассажиров воздушных судов - должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное 	4089.0



	профессиональное образование) - должности служащих архивных учреждений (за исключением должностей, которые отнесены к другим профессиональным квалификационным группам) <*> - должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 6 уровень квалификации	
4.	- должности четвертого уровня - должности руководителей структурных подразделений образования - должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений (дополнительное профессиональное образование) - должности руководителей структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор) - должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии - должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг - должности руководителей структурных подразделений, выполняющих работы по поиску и спасанию экипажей и пассажиров воздушных судов - должности руководителей структурных подразделений архивных учреждений (за исключением должностей, которые отнесены к другим профессиональным квалификационным группам) <*> - должности научных работников и руководителей структурных подразделений сферы научных исследований и разработок - должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 7, 8 или 9 уровень квалификации	5192.0

* В соответствии с профессиональными квалификационными группами, установленными для федеральных архивных учреждений.



Приложение 2
к закону области
"Об оплате труда работников
государственных учреждений области"

**ПЕРЕЧЕНЬ ВИДОВ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА В
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ**

(в ред. законов Вологодской области от 06.06.2014 N 3378-ОЗ, от 10.06.2014 N 3384-ОЗ)

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

(п. 1 в ред. закона Вологодской области от 06.06.2014 N 3378-ОЗ)

2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Приложение 3
к закону области
"Об оплате труда работников
государственных учреждений области"

**ПЕРЕЧЕНЬ ВИДОВ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА В
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ**

(в ред. закона Вологодской области от 10.06.2014 N 3384-ОЗ)

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2. Выплаты за качество выполняемых работ.

3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

4. Премияльные выплаты по итогам работы.



СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома

В.И.Круглова

УТВЕРЖДАЮ:

Директор АУ СО ВО «Устюженский
дом социального обслуживания для
граждан пожилого возраста и инвалидов»

Г.Б.Воробьева



ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ АУ СО ВО «УСТЮЖЕНСКИЙ ДОМ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ДЛЯ ГРАЖДАН ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА И ИНВАЛИДОВ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Вологодской области, финансируемых из областного бюджета, утвержденном Постановлением Правительства Вологодской области от 28.10.2008 г. № 2084.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок материального поощрения в Учреждении и распространяется на всех работников, осуществляющих трудовую деятельность в Учреждении на основании заключенных с ними трудовых договоров.

1.3. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении, повышения качества выполняемых должностных обязанностей устанавливаются премиальные выплаты. Премии направлены на повышение заинтересованности работников в улучшении результатов своего труда, на достижение высокого качества предоставляемых услуг, на внедрение новых форм, методов в работе, на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников Учреждения в улучшении результатов работы учреждения.

1.4. Премирование работников по результатам труда есть право, а не обязанность работодателя и зависит, в частности, от количества и качества труда работника, финансовых результатов деятельности и финансового состояния Учреждения, а также иных факторов, влияющих на сам факт и размер премирования.

1.5. Размер премии устанавливается директором учреждения, как в процентном выражении к должностному окладу, так и в твердой сумме. Окончательный размер премиальной выплаты, начисляемой одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

1.6. Представление к премированию базируется на принципах законности, гласности, стимулирования, объективности и обоснованности.

1.7. Премия работникам выплачивается при условии наличия экономии фонда оплаты труда.

1.8. Премирование работников Учреждения производится на основании приказа директора Учреждения, устанавливающего размер той или иной премиальной выплаты каждому работнику.

2. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

2.1. Премия выплачивается по итогам работы за месяц, квартал, год.

2.2. Премирование работников производится за выполнение показателей премирования при наличии экономии фонда оплаты труда.

2.3. Решение о выплате премии по итогам работы принимается директором учреждения с учетом мнения выборного органа и оформляется соответствующим приказом по учреждению.

2.4. Распределение и установление относительного размера премиальной выплаты по итогам работы для работников, перед представлением предложений о премировании на рассмотрение специальной комиссии производит лично руководитель учреждения.

2.5. Премиальные выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями и целевыми показателями работы учреждения.

2.6. Премиальные выплаты по итогам работы за год выплачиваются работникам, состоящим в штате учреждения, за фактически отработанное время в течение года.

2.7. Директор при определении относительного размера премиальной выплаты по итогам работы у каждого работника обязан учесть следующие показатели:

- Качественное, успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей и других локальных нормативных актов, а также распоряжений непосредственного руководителя и (или) директора учреждения.

- Отсутствие обоснованных замечаний со стороны непосредственного руководителя.

- Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу в течение отчетного периода.

- Дисциплинированность и исполнительность работника.

- Отсутствие жалоб получателей социальных услуг, коллег.

- Отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины в течение отчетного периода правил внутреннего трудового распорядка и т.д.

- Активное участие в общественной жизни учреждения.

- При текущем премировании может учитываться факт выполнения работником трудовых обязанностей за заболевшего или отсутствующего по иным причинам сотрудника в течение премируемого периода.
- При текущем премировании может учитываться участие работника в оказании приносящей доход деятельности, в случае, если такая работа не оплачивается отдельно.
- Обоснование установленного нормального относительного размера премиальной выплаты не требуется.
- Руководитель, оценивая результаты труда работника, придерживаясь требований разделов 2 и 3 настоящего Положения, вправе причину снижения или увеличения выплаты указывать по своему усмотрению.

2.8. Премия выплачивается:

- работникам, которые состоят в штате учреждения и за выплачиваемый период находились на работе в учреждении;
- работникам, отработавшим не полный календарный месяц по уважительной причине (период нетрудоспособности, командировка, сессия, военные сборы и т.д.) пропорционально фактически отработанному времени.

2.7. Премия не выплачивается:

- работникам, работающим по внутреннему и внешнему совместительству ;
- работникам, имеющим нарушения трудовой дисциплины: более одного прогула без уважительной причины – 100%;
- за некачественное выполнение должностных обязанностей, приведшее к серьезным последствиям в жизнедеятельности учреждения и получателям социальных услуг – 100%;

2.8. Выплата премии ограничивается:

- за нарушение трудовой дисциплины: один прогул без уважительной причины – 50%;
- за некачественное выполнение должностных обязанностей, не повлекших серьезных последствий для жизнедеятельности учреждения и получателей социальных услуг – до 50%.

3. Условия снижения премиальной выплаты по итогам работы или её невыплаты.

3.1. Относительный размер текущей премиальной выплаты за основные результаты деятельности может быть снижен.

3.2. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников руководитель имеет право снизить работнику относительный размер премиальной выплаты по итогам работы в рассматриваемом периоде.

3.3. Основанием для снижения размера премии или её невыплаты являются следующие обстоятельства:

3.3.1. Невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей.

3.3.2. Невыполнение локальных нормативных актов работодателя, производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и технике безопасности.

3.3.3. Нарушение установленных руководителем структурного подразделения требований к оформлению документации и результатов работы.

3.3.4. Нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями директора учреждения или договорными обязательствами.

3.3.5. Невыполнение, несвоевременное выполнение, либо выполнение ненадлежащим образом приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя либо директора учреждения.

3.3.6. Наличие по вине работника претензий и (или) жалоб со стороны государственных контролирующих органов.

3.3.7. Наличие ошибок и искажений во внешней и внутренней отчётности, составленных документах, допущенных работником, в результате которых пострадала или могла пострадать репутация руководителя, Учреждения, или Учреждение понесло или могло понести вследствие этого экономические потери.

3.4. Снижение или невыплата премиальной выплаты по итогам работы производится на основании приказа директора с обязательным указанием причин снижения или невыплаты.

4. Порядок рассмотрения предложений о премировании

4.1. Для решения вопросов, непосредственно связанных с рассмотрением установления премиальных выплат работникам по итогам работы, директором учреждения создаётся специальная комиссия по начислению премиальных выплат по итогам работы в премируемом периоде в составе председателя комиссии (директора), заместителя председателя комиссии (ведущий экономист), секретаря (специалист по персоналу) и членов комиссии с обязательным включением в состав комиссии представителей выборного органа Учреждения (далее Комиссия).

4.2. Комиссия при рассмотрении вопроса о возможности осуществления премирования по итогам работы за отдельно взятый период времени вправе прийти к общему решению, когда выплата премии по итогам работы в оцениваемом периоде слишком мала и нецелесообразна. В этом случае премиальная выплата не начисляется и не выплачивается, а

премиальный фонд выплаты по итогам работы в оцениваемом периоде в полном объеме переносится другой период, или на конец года.

4.3. В случае, когда премирование по итогам работы за предыдущий период не производилось, при распределении и начислении выплат работникам в последующем периоде в расчёт берётся трудовая деятельность и результаты труда работника за оба предшествующих периода.

4.4. Секретарь Комиссии или заместитель председателя Комиссии ведёт протокол работы Комиссии, где фиксирует решения комиссии по каждому работнику.

4.5. Окончательное решение Комиссии включает окончательный относительный и абсолютный размеры премиальной выплаты по результатам работы по каждому работнику, а также перечень работников, которым такая премиальная выплата в премируемом периоде не начисляется.

4.6. Размер премиальной выплаты по итогам работы конкретного работника уменьшается Комиссией при принятии окончательного решения дополнительно на 1/2 от установленной руководителем при наличии у работника не снятого дисциплинарного взыскания.

4.7. Окончательное решение в Комиссии в случае наличия спорных моментов по распределению выплат принимает председатель Комиссии, опираясь на мнение членов Комиссии.

4.8. Выплата премиальных выплат по итогам работы производится вместе с выплатой второй части заработной платы, за исключением работников, указанных в разделе 5.

5. Особенности премирования по итогам работы некоторых работников Учреждения

5.1. Премииальные выплаты по итогам работы заместителю директора по общим вопросам, заместителю директора по социальной работе, ведущему экономисту распределяются и устанавливаются в общем порядке, определённом настоящим положением, но начисляются и выплачиваются после получения результатов оценки достижения Целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и критериев оценки эффективности и результативности деятельности директора Учреждения (далее Целевые показатели), утверждённых соответствующим приказом Департамента социальной защиты населения Вологодской области (далее Департамент).

5.2. По итогам рассмотрения Департаментом Целевых показателей Учреждения, директор оставляет за собой право самостоятельно произвести повторное распределение и установление размеров премиальных выплат по итогам работы группе работников, указанных в настоящем разделе Порядка, по своему усмотрению, либо не устанавливать премиальную выплату по итогам работы всем или отдельным работникам из этой группы по основаниям недостаточного уровня достижения Учреждением Целевых показателей.

5.3. Директор вправе по своему усмотрению расширить перечень работников, текущее премирование которых осуществляется после рассмотрения Департаментом Целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и критериев оценки эффективности и результативности деятельности директора Учреждения.

6. Премияльная выплата за выполнение особо важных заданий

6.1. Премияльная выплата за выполнение особо важных заданий устанавливается по решению директора Учреждения для отдельных работников, задействованных в решении особо важных заданий, либо для работников, принимавших участие в восстановительных и аварийных работах, а также за качественное и оперативное выполнение разовых заданий руководства.

6.2. Выплата премияльных выплат за выполнение особо важных заданий осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности Учреждения, в рамках фонда оплаты труда Учреждения на текущий год.

6.3. Базовые размеры премияльных выплат за выполнение особо важных заданий устанавливаются директором в каждом конкретном случае индивидуально в зависимости от важности и сложности выполняемых или выполненных заданий.

6.4. Окончательное решение о необходимости и возможности произведения премияльной выплаты за выполнение особо важных заданий и её размере принимает директор в каждом конкретном случае индивидуально в ходе изучения доступных для анализа результатов труда и трудовой деятельности работника в премируемом периоде, в т.ч. по ходатайствам непосредственных руководителей работников, выполнявших восстановительные и аварийные работы.

6.5. При определении окончательного размера премияльной выплаты за выполнение особо важных заданий директор вправе учитывать пропуск рабочих дней в премируемом периоде, степень ответственности работника за перспективные результаты своей деятельности, эффективность использования рабочего времени конкретным работником, наличие замечаний к работе и (или) её результатам, наличия дисциплинарных взысканий в премируемом и предшествующем ему периодах, и другие показатели.

6.6. Премияльные выплаты за выполнение особо важных заданий производятся вместе с выплатой второй части заработной платы.

7. Заключительные положения


7.1. В случае, если по каким-либо причинам основания для установления премирования по итогам работы не появляются, Комиссия не собирается.

7.2. Любые разногласия, возникающие в ходе исполнения настоящего Положения, решаются в ходе переговоров.

7.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение могут вноситься только по обоюдному согласию между работодателем и выборным органом Учреждения.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома

УТВЕРЖДАЮ:
Директор АУ СО ВО «Устюженский ДСО»
для граждан пожилого возраста и
инвалидов»


В. И. Крутлова
« 08 » 04 2022 г.


Г. Б. Воробьева
« 08 » 04 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**Об установлении стимулирующих выплат работникам
АУ СО ВО «Устюженский дом социального обслуживания для
граждан пожилого возраста и инвалидов».**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Вологодской области, финансируемых из областного бюджета, утверждённого Постановлением Правительства Вологодской области от 28. 10. 2008 г. № 2084 и внесенных изменений.

1.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении, повышения качества выполняемых должностных обязанностей устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие показатели в труде;
- за качество выполняемой работы.

Стимулирующие выплаты направлены на повышение заинтересованности работников в улучшении результатов своего труда, на достижение высокого качества предоставляемых услуг, на внедрение новых форм, методов в работе.

1.3. Размер стимулирующих выплат устанавливается приказом директора учреждения, в котором определяется размер в процентном выражении и период выплат.

Максимальный размер стимулирующих выплат - 250 %.

1.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда и размера данной экономии на период от 1 месяца до 1 года.

1.5. Размер стимулирующих выплат может быть изменён (увеличен, уменьшен, отменён) по итогам работы за месяц по решению квалификационной комиссии в случае улучшения или ухудшения работы конкретного сотрудника.

2. Критерии и показатели.

1. Интенсивность и высокие показатели в труде.

Устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда и размера данной экономии на период от 1 месяца до 1 года.

КРИТЕРИИ:

1.1. Интенсивность и напряжённость работы:

- выполнение дополнительного объёма работ в короткие сроки и без ущерба для основного вида деятельности;
- оперативность принятия решений для успешного достижения поставленной цели.

Высокая - от 10 до 250 %

Средняя - до 10 %

1.2. Производительность труда:

- рациональное использование рабочего времени;
- освоение в короткие сроки инновационных технологий, обеспечивающих качество оказания социальных услуг.

Высокая - от 10 до 250 %

Средняя - до 10 %

1.3. Сложность выполняемых задач:

- обслуживание большего количества клиентов, единиц технологического оборудования, управление работой персонала больше нормативной наполняемости;
- выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями, при обслуживании и ремонте сложного оборудования;
- выполнение работ повышенной опасности, в стеснённых помещениях.

Высокая - от 10 до 250 %

Средняя - до 10 %

1.4. Достижение плановых или иных показателей:

- выполнение нормативных показателей по обслуживанию клиентов;
- своевременное и качественное оформление документации;
- планомерное и систематическое повышение уровня профессиональной квалификации (подготовка, проведение и участие в открытых мероприятиях на базе учреждения, на районном и областном уровне, подготовка и проведение конкурсов профессионального мастерства и т. д.)
- сохранение и укрепление материально – технической базы учреждения.

Высокая - от 10 до 250 %

Средняя - до 10 %

1.5. Внедрение технологий, направленных на повышение эффективности оказываемых клиентам социальных услуг:

- участие в опорно – экспериментальной работе (внедрение инновационных технологий в процессе реабилитации клиентов с ограниченными возможностями, разработка программ, внедрение и реализация их в работу с клиентами, наставничество и т. д.)

Высокая - от 10 до 250 %
 Средняя - до 10 %

2. Качество выполняемых работ.

Устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда и размера данной экономии, рассматривается ежемесячно.

КРИТЕРИИ:

2.1. Соблюдение установленных стандартов оказания социальных услуг:

- качественное выполнение должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности.

Высокая - от 10 до 250 %
 Средняя - до 10 %

2.2. Выполнение заданий особой важности и сложности:

- участие в опорно – экспериментальной работе (внедрение инновационных технологий, новых форм и методов работы с клиентами; участие в социальных проектах, разработке методических рекомендаций, программ по социально – реабилитационной работе с клиентами);
- подготовка и проведение научно – практических конференций, профессиональных конкурсов, семинаров, подготовка и выступление с докладами на районном, областном уровне;
- проведение мероприятий по укреплению материально – технической базы учреждения;
- разработка нормативно – правовой документации, имеющей значение для учреждения.

Высокая - от 10 до 250 %
 Средняя - до 10 %

2.3. Удовлетворённость клиентов предоставляемыми социальными услугами:

- положительная оценка результатов работы со стороны руководителя подразделения, администрации;
- положительная оценка представителей социума (вышестоящих, общественных, контролирующих организаций, отзывы гостей);
- положительная оценка работы персонала по оказанию социальных услуг со стороны родственников.

Высокая - от 10 до 250 %
 Средняя - до 10 %

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель профкома
 АУ СО ВО «Устюженский ДСО
 для граждан пожилого возраста и
 инвалидов»
 В. И. Круглова
 « 08 » « 04 » 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
 Директор
 АУ СО ВО «Устюженский ДСО
 для граждан пожилого возраста и
 инвалидов»
 Г.Б. Воробьева
 « 08 » « 04 » 2022 г.



Дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормируемый рабочий день и за вредные условия труда.

	Должность	Основной отпуск	Дополнительный отпуск в календарных днях	
			За ненормируемый рабочий день приказ МСО РСФСР от 27.05.76г. № 73	За вредные условия труда Приложение к приказу МСО РСФСР от 20.06.79 г. № 76 Трудовой Кодекс РФ 2002 г.
1.	Директор	28	14	
2.	Зам. директора	28	14	
3.	Специалист по закупкам	28	14	
4.	Специалист по административно-хозяйственному обеспечению	28	14	
5.	Экономист	28	14	
6.	Шеф повар	28	14	
7.	Специалист по персоналу	28	14	
8.	Ст. медсестра	28		35
9.	Фельдшер	28		35
10.	Медсестра	28		35
11.	Дезинфектор	28		35
12.	Медсестра (диетическая)	28	14	
13.	Инструктор по трудовой терапии	28	7	

14.	Инструктор по лечебной физкультуре	28		35
15.	Сестра-хозяйка	28	14	
16.	Санитарка	28		35
17.	Психолог	28	14	
18.	Специалист по соц. работе	28	14	
19.	Повар	28		7
20.	Кухонная рабочая	28		
21.	Официант	28	14	
22.	Слесарь-электрик	28		7
23.	Слесарь-сантехник	28		7
24.	Плотник	28		
25.	Оператор стиральных машин	28	14	
26.	Парикмахер	28	14	
27.	Швея	28	14	
28.	Сторож - скотник	28		7
29.	Машинист (кочегар) котельной	28	14	
30.	Водитель	28	14	
31.	Работник животнов-ва	28		7
32.	Овощевод	28	14	
33.	Сиделка	28	14	
34.	Тракторист	28		7
35.	Ветврач	28	14	
36.	Швея	28	14	
37.	Руководитель структурного подразделения	28	14	
37	Уборщик служебных помещений	28		7

Приложение № 8.

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель профкома
 АУ СО ВО «Устюженский дом»
 социального обслуживания для
 граждан пожилого возраста и
 инвалидов»
 _____ В. И. Круглова
 « 08 » _____ 09 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
 Директор
 АУ СО ВО «Устюженский дом»
 социального обслуживания для
 граждан пожилого возраста и
 инвалидов»
 _____ Г.Б. Воробьева
 « 08 » _____ 09 2022 г.

Правила внутреннего трудового распорядка для сотрудников
 АУ СО ВО «Устюженский дом социального обслуживания для граждан
 пожилого возраста и инвалидов».

№ пп	Наименование должностей	Режим работы	Время работы	Место приёма пищи	Время приёма пищи
1.	Медицинская сестра, младший мед. персонал	Сменный суточный 24 часа	С 9 час. до 9 час.	Комната быта в корпусе	Свободное
2.	Младший мед. персонал, сиделка	Сменный 12 часов дневной	С 7 час. до 19 час с 8 час. до 16 час. 12 мин.	Комната быта в корпусе, обеденный зал	Свободное
3.	Машинист котельной установки	Сменный суточный 24 часа	С 9 час до 9 час.	Комната отдыха в котельной, обеденный зал	Свободно
4.	Административно-хозяйственный персонал: - женщины - мужчины	Дневной	С 8 час до 16 час. 12 мин. С 8 час до 17 час.	Обеденный зал помещения столовой	С 12 час. до 13 час.
5.	Работники столовой - повар - официант - кухонный рабочий	Сменный 12 часов дневной	С 6 час. до 18 час с 8 час. до 16 час 12 мин.	обеденный зал для сотрудников	Свободное, 11 час.30 мин. до 12 час. 30 мин.

Приложение № 9

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель профкома
 АУ СО ВО «Устюженский дом»
 социального обслуживания для
 граждан пожилого возраста и
 инвалидов»
 _____ В. И. Круглова
 « 08 » _____ 04 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
 Директор
 АУ СО ВО «Устюженский дом»
 социального обслуживания для
 граждан пожилого возраста и
 инвалидов»
 _____ Г.Б. Воробьева
 « 08 » _____ 04 2022 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части с указанием количества работников.

- | | |
|----------------------------------|----------|
| 1. Дозр | - 1 чел. |
| 2. Рабочий по уходу за животными | - 2 чел. |

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель профкома
 АУ СО ВО «Устюженский дом»
 социального обслуживания для
 граждан пожилого возраста и
 инвалидов»
 В. И. Круглова
 « 08 » 04 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
 Директор
 АУ СО ВО «Устюженский дом»
 социального обслуживания для
 граждан пожилого возраста и
 инвалидов»
 Г.Б. Воробьева
 « 08 » 04 2022 г.

**Перечень должностей и профессий
 на предоставление санитарно – гигиенической одежды, средств
 индивидуальной защиты.**

№ пп	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Примечания
1	2	3	4	5
1.	Врачи, средний и младший медицинский персонал, сиделка	- Халат хлопчатобумажный или - костюм хлопчатобумажный; - колпак или косынка; - тапочки	2 шт 2 шт 2 шт 1 шт на 2 года	№ 777 от 01.09.2010 г. раздел 7
2.	Дезинфектор	- Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов; - перчатки резиновые или из полимерных материалов или ; - сапоги резиновые с защитным подноском; - средство индивидуальной защиты органов дыхания, - очки защитные	1 шт до износа 6 шт 1 пара до износа до износа	Приказ Минтрудсоц защиты № 997н от 09.12.2014 г. п. 24
3.	Инструктор по лечебной физкультуре	- Халат хлопчатобумажный или - костюм хлопчатобумажный - колпак или косынка	2 шт 2 шт 2 шт	Приказ Минздрав № 65 от 29. 01.1988г прил.2 п.1

4.	Психолог	<ul style="list-style-type: none"> - Халат хлопчатобумажный; или - костюм хлопчатобумажный; - колпак или косынка 	<ul style="list-style-type: none"> 2 шт 2 шт 2 шт 	Приказ Минздрав № 65 от 29.01.1988г прил.2 п.1
5.	Инструктор по трудовой терапии	<ul style="list-style-type: none"> - Халат хлопчатобумажный; или - костюм хлопчатобумажный; - колпак или косынка 	<ul style="list-style-type: none"> 2 шт 2 шт 2 шт 	Приказ Минздрав № 65 от 29.01.1988г прил.2 п.1
6.	Сестра – хозяйка	<ul style="list-style-type: none"> - Халат хлопчатобумажный; или - костюм хлопчатобумажный; - колпак или косынка 	<ul style="list-style-type: none"> 2 шт 2 шт 2 шт 	Приказ Минздрав № 65 от 29.01.1988 г прил.2 п.1
7.	Шеф – повар. Повар	<ul style="list-style-type: none"> - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - Фартук из полимерных материалов с нагрудником; - Наручники из полимерных материалов 	<ul style="list-style-type: none"> 1 шт 2 шт до износа до износа 	Приказ Минтрудсоц защиты № 997н от 09.12.2014 г. п. 122
8.	Официантка	<ul style="list-style-type: none"> - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - Фартук из полимерных материалов с нагрудником 	<ul style="list-style-type: none"> 1 шт 2 шт до износа 	Приказ Минтрудсоц защиты № 997н от 09.12.2014 г. п. 119
9.	Кухонный рабочий,	- Костюм для защиты от общих	1 шт	Приказ

		производственных загрязнений и механических воздействий; или - Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - Фартук из полимерных материалов с нагрудником; - Нарукавники из полимерных материалов; - Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 к-т 2 шт до износа 6 пар	Минтрудсоц защиты № 997н от 09.12.2014 г. п. 60
10.	Оператор стиральных машин	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; или - Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - Фартук из полимерных материалов с нагрудником; - Перчатки с полимерным покрытием; - Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт 1 к-т дежурный 6 пар дежурные	Приказ Минтрудсоц защиты № 997н от 09.12.2014 г. п. 115
11.	Специалист по социальной работе	- Халат хлопчатобумажный	1	Приказ Минздрава № 65 от 29.01.1988г прил.2 п.1
12.	Лифтер	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - Перчатки с полимерным покрытием	1 шт 6 пар	Приказ Минтрудсоц защиты от 09.12.2014г №997 п. 69
13.	Библиотекарь	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; или - Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт 1 к-т	Приказ Минтрудсоц защиты от 09.12.2014 г. №997 п. 30
14.	Культурный организатор	- Халат хлопчатобумажный;	2 шт	Приказ

		или - Костюм хлопчатобумажный; - Колпак или косынка хлопчатобумажные	2 шт 2 шт.	Минздрав от 29.01.1988 г № 65 п. 1 прил. 2
15.	Уборщик служебных помещений	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; или - Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий ; - Перчатки с полимерным покрытием - Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт 1 шт 6 пар 12 пар	Приказ Минтрудсоц защиты от 09.12. 014 г. №997 п. 171
16.	Машинист (кочегар) котельной	- Костюм для защиты от повышенных температур; - Перчатки с полимерным покрытием; - Перчатки для защиты от повышенных температур; - Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском; - Очки защитные - Респиратор - Каска защитная	1 шт 12 пар 2 пары 1 пара на 1,5 года до износа до износа 1 на 2 года	Приказ Минтрудсоц защиты от 09.12.2014 г. №997 п. 56
17.	Парикмахер	- Халат хлопчатобумажный - Колпак или косынка х/б	1 шт 1 шт	Приказ Минздрав № 65 от 29.01.1988г прил.2 п.43
18.	Швея	- Халат хлопчатобумажный - Колпак или косынка х/б	1 шт 1 шт	Приказ Минздрав № 65 от 29.01.1988 г. прил.2 п.45
19.	Сторож (вахтер)	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - Сапоги резиновые с защитным подноском; - Перчатки с полимерным покрытием	1 шт 1 пара 12 пар	Приказ Минтрудсоц защиты от 09.12.2014 г. №997 п. 163

20.	Слесарь-электрик по ремонту оборудования	<ul style="list-style-type: none"> - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; или - Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - Перчатки диэлектрические; - Сапоги резиновые с защитным подноском; - Перчатки с полимерным покрытием; - Щиток защитный лицевой; или - Очки защитные; - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее 	<p>1 шт</p> <p>1 к-т</p> <p>Дежурные 1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>	Приказ Минтрудсоц защиты от 09.12.2014 г. №997 п. 189
21.	Водитель автомобиля (автобус, легковой автомобиль)	<ul style="list-style-type: none"> - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - Перчатка с полимерным покрытием 	<p>1 шт</p> <p>4 пары</p>	Приказ Минтрудсоц защиты от 09.12.2014 г. №997 п. 11
22.	Водитель автомобиля (специализированный и грузовой автомобиль)	<ul style="list-style-type: none"> - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - Перчатки с полимерным покрытием 	<p>1 шт</p> <p>6 пар</p>	Приказ Минтрудсоц защиты от 09.12.2014 г. №997 п. 11
23.	Тракторист	<ul style="list-style-type: none"> - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - Перчатки с полимерным покрытием; - Очки защитные; - Сапоги резиновые с защитным подноском 	<p>1 шт</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>1 пара</p>	Приказ Минтрудсоц защиты от 09.12.2014 г. №997 п. 169
24.	Слесарь-сантехник	<ul style="list-style-type: none"> - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - Сапоги резиновые с защитным подноском; - Перчатки с полимерным покрытием; - Перчатки резиновые или из полимерных материалов; - Щиток защитный лицевой; или очки защитные 	<p>1 шт</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>	Приказ Минтрудсоц защиты от 09.12.2014 г. №997 п. 148

25.	Плотник	<ul style="list-style-type: none"> - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - Перчатки с полимерным покрытием или с точечным покрытием; - Очки защитные 	<p>1 шт</p> <p>12 пар до износа</p> <p>до износа</p>	<p>Приказ Минтруда от 09.12.2014 г. №997 п. 127</p>
26.	Рабочий по уходу за животными	<ul style="list-style-type: none"> - Халат хлопчатобумажный; - Сапоги резиновые; - Фартук прорезиновый; - Перчатки с полимерным покрытием 	<p>1</p> <p>1 пара дежурный</p> <p>12 пары</p>	<p>Колдоговор</p>
27.	Сторож – скотник	<ul style="list-style-type: none"> - Халат хлопчатобумажный; - Перчатки с полимерным покрытием; - Сапоги резиновые 	<p>1 шт</p> <p>12 пары</p> <p>1 пара</p>	<p>Колдоговор</p>

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель профкома
 АУ СО ВО «Устюженский дом»
 социального обслуживания для
 граждан пожилого возраста и
 инвалидов»
 В. И. Круглова
 « 08 » 04 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
 Директор
 АУ СО ВО «Устюженский дом
 социального обслуживания для
 граждан пожилого возраста и
 инвалидов»
 Г.Б. Воробьева
 « 08 » 04 2022 г.



М Е Р О П Р И Я Т И Я,
направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

1. Проведение медицинских осмотров работников согласно «Инструкции по проведению обязательных медицинских обследований лиц, поступающих на работу и работающих в учреждении»
2. Проведение периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда в соответствии с требованиями приказа Минздрава России РФ № 83 от 16. 08. 2004 г
3. Ежегодная диспансеризация сотрудников учреждения.
4. Выделение санаторно-курортных путевок работникам и их детям.
5. Проведение прививок категориям работников, связанных с особо опасными условиями труда.
6. Проведение инструктажей по технике безопасности, противопожарной безопасности и охране труда не реже 2 раз в год.
7. Проведение первичных инструктажей и инструктажей на рабочем месте.
8. Обеспечение сотрудников спецодеждой и спецобувью согласно норм.
9. Проведение специальной оценки условий труда.
10. Выполнение в полном объеме положений Программы производственного контроля, направленных на улучшение условий труда работников и санитарно-эпидемиологическое состояние объектов учреждения.
11. Проведение капитальных и текущих ремонтов в помещениях учреждения, где проживают клиенты и работают сотрудники.
12. В системе проводить мероприятия, направленные на улучшение условий труда сотрудников.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100