# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ИМЕНИ В.З. ГЕТМАНСКОГО»

с «14 » сентора 2010 г. до «18 » сентора 2018 г.

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников

«<u>14</u> » ше́кору 20\_ г. (протокол № 4

Коллективный договор вступает в силу с «14 » сентеря 2010 г.

#### От Учреждения:

Директор

ессеце И.Е. Долгих

» a remadja 2010 r.

B.3, Tetherenoro

От Работников:

Председатель профсоюзного комитета

CM ER Sağuena

«14» certicope 20 dor.

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: директор ОГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями имени В.З. Гетманского», именуемая далее «Работодатель», в лице директора Долгих Ирины Евгеньевны, и работники организации, в лице председателя первичной профсоюзной организации Зайцевой Елены Владимировны, именуемые далее «Работники».

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-трудовые и иные аналогичные отношения в организации между Работодателем и Работниками учреждения и распространяется на всех членов трудового

коллектива (Работников) и руководство (Работодателя).

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон и преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях безопасного труда, его своевременной оплате, социальном обеспечении и защите прав и достоинств, в том числе переобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, социальных гарантий, и другие вопросы, определенным Сторонами.

1.4. Работодатель согласовывает с трудовым коллективом:

- правила внутреннего трудового распорядка;

- режим работы:

- аттестацию Работников;

проекты документов (приказы, распоряжения, постановления), затрагивающие социальные, экономические и трудовые интересы Работников.

1.5. Трудовой коллектив признает свою ответственность за решение общих задач и целей управления, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание положительного морально-психологического климата.

1.6. Положения, установленные Коллективным договором, обязательны для выполнения Работниками и Работодателем.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения. При реорганизации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

1.8. При ликвидации учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством, договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Правовые основы, порядок и способы разрешения коллективных трудовых споров устанавливает глава 61 Трудового кодекса РФ.

1.10. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.11. Коллективный договор заключен на срок 3 года (не более трех лет) и вступает в силу с момента подписания его сторонами « 14 » семя 2010 года и действует по « 13 » семя 2013 г.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

- 2.2. Условия, включенные в Коллективный договор, не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.
- 2.3. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных
- 2.4. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств учреждения, а также иные условия, не ухудшающие положение
- 2.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.
- 2.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности (не реже одного раза в 5 лет). Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

- 2.7. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.
  - 2.8. Основаниями прекращения трудового договора являются:
  - соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
  - расторжение трудового договора по инициативе Работника;
  - расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу в другое учреждение или переход на выборную работу (должность);
- отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенными сторонами условий трудового договора;
- отказ Работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативно - правовыми актами РФ, либо отсутствия в учреждении соответствующей
  - -отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с учреждением;
  - обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.9. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять трудовому коллективу список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении Работников информация в соответствующие службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

Под массовым высвобождением Работников применительно к данной организации понимается сокращение 20 и более работников в течение 30 календарных дней («Положение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения», утвержденное постановлением Правительства РФ от 05.02.1993 № 99).

- 2.10. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующим лицам:
  - лицам предпенсионного возраста (за три года до пенсии);
  - лицам, проработавшим в учреждении свыше 7 лет;
  - одиноким матерям, имеющим детей в возрасте от 14 до 16 лет;
  - другим лицам, воспитывающим детей от 14 до 16 лет без матери;
  - лицам, имеющим государственные награды.
- 2.11. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.
- Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

#### 3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

 Режим рабочего времени Работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами учреждения (графиками сменности, графиками работы).

При составлении указанных документов не должна быть превышена установленная действующим законодательством продолжительность ежедневной работы.

- 3.2. В учреждении принят помесячный учет рабочего времени, с составлением графиков работы на месяц по каждому структурному подразделению с учетом работы по каждой занятой должности и графиков сменности.
- 3.3. На внешних совместителей составляется график работы с учетом рабочего времени по основному месту работы. Время работы по основному месту работы и по совместительству не должно совпадать.
- 3.4. В соответствии с действующим законодательством Работникам учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

Женщины, работающие в учреждении, имеют право:

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;
- на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
   При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;
- на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

В учреждении применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Ночное время – с 22 часов до 6 часов.

- 3.5. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.
- 3.6. Перечень должностей Работников, для которых в соответствии с трудовым законодательством РФ и другими нормативно-правовыми актами установлена сокращенная продолжительность рабочего времени определен в Правилах внутреннего трудового распорядка учреждения.
- 3.7. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации .При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) в данном учреждении.
- 3.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.
- 3.9. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.
- 3.10. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя может быть установлена по соглашению между Работником и Работодателем также в случаях, не предусмотренных действующим законодательством.
- 3.11. Для дежурных врачей, медицинских сестер постовых, воспитателей, поваров, кухонных рабочих, санитарок, лифтеров, вахтеров в учреждении применяется сменный режим работы в соответствии с графиком сменности работы.

- 3.12. При составлении графика сменности Работодатель учитывает мнение представительного органа работников учреждения, в порядке установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.
- 3.13. Графики сменности доводятся до сведения работников за 2 недели до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.
- 3.14. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе Работодателя (сверхурочная работа) для Работников с нормированным рабочим днем допускается в исключительных случаях и оплачивается в соответствии с законодательством.

В других случаях привлечение Работников к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.15. Ненормированный рабочий день установлен для Работников учреждения, предусмотренных в перечне должностей Работников с ненормированным рабочим днем,

определенном Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.16. В перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

3.17. В качестве компенсации за исполнение своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени Работникам с ненормированным

рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

#### 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Время отдыха – время, в течение которого Работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его

продолжительность установлены Правилами внутреннего трудового распорядка.

- 4.2. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, а также Работникам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим Работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для отдыха, которые включаются в рабочее время.
- 4.3. Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При установленной в учреждении пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня в неделю. Установленные выходные дни для Работников учреждения суббота и воскресенье. Исключение составляют Работники, в отношении которых применяется сменный режим работы.
- 4.4. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.
- 4.5. По соглашению сторон Работнику как при приеме на работу, так и в последствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается

на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у Работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производиться пропорционально отработанному им времени или в зависимости

выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества

учреждения, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается только с письменного согласия Работника, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

- 4.7. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.
- 4.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный дни оплачивается в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ
- 4.9. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 4.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему (праздничному) дню, уменьшается на один час.
- 4.11. Работникам, для которых невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день месячная норма рабочего времени сокращается на один час.

#### 5. ОТПУСКА

5.1. Работодатель обязуется предоставлять Работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

- 5.2. Ежегодно, не позднее чем за две недели до наступления календарного года, Работодатель с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации утверждает и доводит до сведения всех Работников график предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год.
  - 5.3. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении.

 По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести 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 восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.
- 5.5. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.
- 5.6. Данная категория лиц, имеющих право в соответствии с действующим законодательством, на предоставление основного ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию и в удобное для них время, имеют также лица:
  - одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
  - матери, имеющие ребенка-инвалида до 18-летнего возраста;
  - другие лица, воспитывающие указанных выше детей без матери;
- работники, имеющие путевку на санаторно-курортное лечение, необходимое им по медицинским показаниям;
  - женщины, имеющие 2-х и более детей в возрасте до 14 лет.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производиться в размере среднего заработка в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемых отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

- 5.7. В случае временной нетрудоспособности Работника в период его ежегодного оплачиваемого отпуска, последний может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый учреждением с учетом пожеланий Работника.
  - 5.8. Перенос отпуска оформляется приказом на основании заявления Работника.
- Бременная нетрудоспособность подтверждается официальным документом медицинского учреждения по месту проведения ежегодного оплачиваемого отпуска.
- 5.10. Досрочный отзыв Работника из ежегодного оплачиваемого отпуска возможен только с его согласия.
- 5.11. При досрочном выходе на работу из очередного отпуска Работодатель вносит изменения в график отпусков, предусмотрев использование Работником оставшейся части отпуска. Часть отпуска, неиспользованная Работником, должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.
- 5.12. Инициатива отзыва из отпуска принадлежит Работодателю, по собственной инициативе Работник не может досрочно выйти из отпуска.

- 5.13. По письменному заявлению Работника учреждение предоставляет возможность замены денежной компенсацией части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, а также ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, кроме лиц занятых с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях.
- 5.14. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенос ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.
- 5.15. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.
- 5.16. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.
- 5.17. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней.
- 5.18. Всем работающим инвалидам, независимо от группы инвалидности, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск сроком на 30 календарных дней.
- 5.19. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск сроком на 56 календарных дней предоставляется Работникам, занимающим следующие должности:
  - -заведующий отделением психолого-педагогической реабилитации;
  - педагог психолог;
  - логопед;
  - -воспитатель;
  - -педагог дополнительного образования;
  - -социальный педагог;
  - -педагог организатор;
  - -инструктор по труду;
  - -методист.
  - 5.20. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам:
  - занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
  - работникам, имеющим особый характер работы;
  - работникам с ненормированным рабочим днем:
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.
- 5.21. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска таких сотрудников составляет 7 календарных дней.
- 5.22. Работникам, имеющим детей, обучающихся в начальных и выпускных классах, 1 сентября, в день последнего звонка предоставляется 3 часа оплачиваемого рабочего времени.
- 5.23. Настоящим Коллективным договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком на 14 календарных дней:
  - работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
  - работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
  - матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
  - отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению Работников может присоединиться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается.

- 5.24. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
  - участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
  - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (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 пяти календарных дней;

#### 6. ОПЛАТА ТРУДА

- 6.1. Учреждение, при работе в условиях бюджетного финансирования, обязуется осуществлять оплату труда Работников учреждения, исходя из единых принципов материального обеспечения работников на основе отраслевой системы оплаты труда.
- 6.2. Оплата труда в учреждении осуществляется на основании Положения «Об отраслевой системе оплаты труда работников ОГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями имени В.З. Гетманского» (далее Положение об оплате труда), разработанного в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений социальной защиты населения Белгородской области, утвержденным постановлением правительства Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 261-пп.
- 6.3. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств и закреплены в Положении об оплате труда.
- 6.4. Расходы, превышающие размеры, установленные Постановлением Правительства от 02.10.2002г. №729, а также иные, связанные со служебными командировками, расходы (при условии, что они произведены Работником с разрешения или ведома учреждения) возмещаются учреждением за счет средств, полученных организацией от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности при наличии средств на лицевом счете (суточные до 500 рублей, проживание до 1500 рублей).
- 6.5. Оплата труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни производится с учетом коэффициентов квалификации, специфики.
- 6.6. Учреждение обязуется постоянно улучшать условия оплаты труда Работников в зависимости от размеров внебюджетных средств.

Установить минимальный размер оплаты труда в размере 12 130 рублей.

Далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.

В случае, если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал года, предшествующего предыдущему году минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего года.

6.7. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату в валюте РФ (рублях) Работникам в соответствии с их квалификацией, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда и штатным расписанием.

6.8. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже, чем через каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.9. Выплата заработной платы Работнику производится в денежной форме через банкоматы посредством пластиковых карт обслуживаемых НСПК (на основании Федерального закона № 88 - ФЗ от 01.05.2017 г. «О внесении изменений в статью 16.1 Закона Российской Федерации "О защите прав потребителей" и Федеральный закон "О национальной платежной

системе»).

6.10.Учреждение выплачивает комиссию банка по изготовлению карточек и зачислению

на них заработной платы по договору с обслуживающим банком.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней со дня выплаты заработной платы.

6.11. Бухгалтерия выдает каждому сотруднику расчетные листки. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в

порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской федерации.

В расчетном листке указываются: зарплата по основной работе и по совместительству, надбавка, доплаты, налоги, отчисляемые профсоюзные взносы и иные виды платежей.

6.12. Работодатель обязуется извещать Работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда.

6.13. По всем видам платежей из зарплаты сотрудника не может быть вычтено более 50%

месячной заработной платы.

6.14. Работодатель обязуется проводить индексацию заработной платы в порядке, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.15. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители учреждения, допустившие задержку выплаты Работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными

федеральными законами.

- 6.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до действующим предусмотренных случаев, суммы, кроме задержанной выплаты законодательством.
- 6.17. При прекращении трудового договора осуществляются выплаты всех денежных сумм, причитающихся Работнику от учреждения на день увольнения. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму Трудового кодекса РФ).

6.18. Стороны пришли к соглашению установить стимулирующую надбавку к базовому

окладу следующим Работникам учреждения:

- волителям:

за 1 класс ( наличие категории В, С, Д, Е) в размере 100%базового оклада

за 2 класс ( наличие категории В, С, Е) в размере 50% базового оклада

за ненормированный рабочий день в размере 50% базового оклада

Данные выплаты производятся из фонда экономии заработной платы.

# 7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

- 7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.
- 7.2. Работодатель обязано выполнять требования законодательства Российской Федерации по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить:
- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
  - проведение специальной оценки условий труда;
  - применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, согласно Постановлению Минтруда РФ «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты» от 29.12.1997 №68, приложению №1 к Приказу от 17.12.2010г. №1122н (согласно приложению № 7 к настоящему договору);
  - соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве;
- организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда;
- проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников учреждения. Частота проведения периодических осмотров определяется типами вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействующих на Работника, или видами выполняемых работ. Периодические осмотры должны проводиться не реже, чем в сроки, указанные в перечне факторов и Перечне работ, согласно Приказу №302-н от 12.04.2011г.
  - информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- лечебное обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда для снижения частоты временной нетрудоспособности и риска профессиональных заболеваний Работников учреждения.
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- разработку и утверждение с учетом мнения Профсоюзного комитета инструкций по охране труда для Работников;
- сбор, размещение и утилизацию отходов медицинской и хозяйственной деятельности учреждения в соответствии с нормативными документами;
- бесперебойную работу вентиляционных систем на медицинских постах отделения и на пищеблоке.
- нормальное функционирование всех зданий, помещений и сооружений учреждения для безопасного их использования Работниками;
- систематическое проведение планово- предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.).

#### 7.3. Обязанности Работника:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать Работодателя о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае в учреждении или об ухудшении состояния своего
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами.
- 7.4. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

# 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ

- 8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:
  - при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
  - при исполнении общественных обязанностей;
  - при совмещении работы с обучением;
  - при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
  - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
  - в некоторых случаях прекращения трудового договора;
  - при направлении в командировки;
  - в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

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

- 8.2. Работодатель обязуется:
- обеспечить права Работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными
- осуществлять страхование Работников организации от несчастных случаев на производстве;
  - обеспечить обязательное медицинское страхование Работников;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- обеспечить персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.
  - 8.3. Профсоюзный комитет обязуется:
- обеспечить контроль за соблюдением права Работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования;
  - содействовать обеспечению Работников медицинскими полисами.
- 8.4. Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками учреждения и членами их семей.
  - 8.5. Работодатель:

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья;
- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы, спартакиады.
- 8.6. С учетом финансовых возможностей Работодатель принимает на себя обязательство выплачивать материальную помощь из экономии фонда оплаты труда в связи:
  - с юбилеем Работника (50,55,60, 65лет) в размере 1000 рублей;
- со смертью близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети), а также близким родственникам Работника, в случае смерти самого Работника в размере 2000 рублей;
- в других исключительных случаях по личному заявлению Работника или ходатайства коллектива, на усмотрение Работодателя. При этом сумма выплат не должна превышать 2000 рублей.
- 8.7. Профсоюзный комитет принимает на себя обязательство осуществлять выплаты социального характера в соответствии с Положением о расходовании средств (профсоюзных взносов) первичной профсоюзной организации учреждения и утвержденной сметы расходов связи с:
  - юбилеем Работника (50,55,60, 65 лет);
  - бракосочетанием
  - рождением ребенка
- со смертью близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети), а также близким родственникам Работника, в случае смерти самого Работника;
- в других исключительных случаях по личному заявлению Работника или ходатайства коллектива.
- 8.8. Ежемесячные членские профсоюзные взносы уплачиваются в Профсоюз в безналичном порядке через бухгалтерию учреждения на основании письменного заявления Работника, являющегося членом Профсоюза.

Ежемесячные взносы членов Профсоюза исчисляются с Работников – в размере одного процента со всех видов заработной платы (денежного содержания), доплат, премий и надбавок, включаемых в фонд оплаты труда. При этом ежемесячные взносы членов Профсоюза рассчитываются из заработной платы членов Профсоюза после вычета всех обязательных налогов и сборов.

- 8.9. Работодатель в силу своих возможностей осуществляет доставку на работу и с работы Работников учреждения, в соответствии с графиком и маршрутом, утвержденным учреждением и согласованным с Профсоюзным комитетом.
- 8.10. Работодатель принимает на себя обязательство по обеспечению лечебнопрофилактическим питанием (250 грамм день) Работникам, контактирующим с органическими и неорганическими соединениями, (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 февраля 2009 г. N 45н):
  - фельдшер лаборант;
  - м/с физиотерапии.
- 8.11. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении

диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

# 9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.
- 9.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4. Увольнение Работника, являющегося членом профсоюза, по статье 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета.
- 9.5 Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 9.6. Учреждение предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда.
- Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации Работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.8. Работодатель с учётом мнения профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:
- -расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя(ст.82, 374 ТК РФ);
  - -привлечение к сверхурочным работам(ст.99 ТК РФ);
  - -разделение рабочего времени на части(ст.105 ТК РФ);
  - -запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст.113 ТК РФ);
  - -очерёдность предоставления отпусков(ст.123 ТК РФ);
  - -установление заработной платы(ст.135 ТК РФ);
  - -применение систем нормирования труда(ст.159 ТК РФ);
  - -увольнение(ст.80 ТК РФ);
- -установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днём(ст.101 ТК РФ);
  - -утверждение Правил внутреннего трудового распорядка(ст.190 ТК РФ);
- -установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные условия труда(ст.147 ТК РФ);
- -применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193 ТК РФ).

### 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 10.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.
- 10.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.
- 10.3. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

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

10.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен

Работодателем до сведения Работников в течение 3 дней после его подписания.

Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

10.6. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

10.7. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий

стороны договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

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

10.9. К настоящему Коллективному договору прилагаются следующие приложения, являющиеся его неотъемлемой частью:

-Приложение № 1 - Перечень должностей и профессий работников, которым установлен ненормированный рабочий день;

-Приложение №2 - Перечень должностей и профессий работников, которым в соответствии с действующим законодательством предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;

-Приложение №3 Перечень должностей и профессий работников ОГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями имени В.З. Гетманского», получающих повышенные оклады на 25% как специалисты, работающие на

-Приложение №4 - Правила внутреннего трудового распорядка ОГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями имени В.З. Гетманского»;

-Приложение №5 - Положение об отраслевой оплате труда работников ОГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями имени В.З. Гетманского»;

-Приложение № 6 – Положение о премировании работников ОГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями имени В.З. Гетманского»

-Приложение №7 - Приобретение и выдача за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в ОГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями имени В.З. Гетманского», согласно Постановлению Минтруда РФ «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты» от 29.12.1997 №68, приложению №1 к Приказу от 17.12.2010г. №1122н.

-Приложение № 8 - Перечень типов государственных учреждений социальной защиты населения и размеры коэффициентов за специфику работы.

-Приложение № 9 - Перечень должностей работников, которым в соответствии с действующим законодательством предоставляется повышенный размер оплаты труда за работу во вредных и опасных условиях труда.

#### Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета ОГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями имени В.З.

Гетманского»

Е.В. Зайцева

14 » cefel cethy 2020 rog

#### Согласовано:

Директор ОГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями имени В.З. Гетманского»

Nouver I

И.Е. Долгих 2010 год

Перечень должностей и профессий работников, которым установлен ненормированный рабочий день

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Количество дополнительных календарных дней отпуска
1	Директор	8
2	Заместитель директора	8
3	Главный бухгалтер	8
4	Начальник хозяйственного отдела	5
5	Юрисконсульт	3
6	Заведующий складом	3
7	Специалист в сфере закупок	3

#### Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета ОГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями имени В.З.

Гетманского»

Е.В. Зайцева

Согласовано:

Директор ОГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями имени В.З. Гетманского»

<u> Почесец-</u> И.Е. Долгих «<u>14</u> » <u>селетебрья</u> 20<u>10</u> год

Перечень должностей и профессий работников, которым в соответствии с действующим законодательством предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда

№ n/n	Наименование профессий и должностей	Количество календарных	Основание	
1	Главная медицинская сестра	дней		
	Заведующий отделением первичного	14		
2	приема, диагностики и оказания ранней помощи - врач-педиатр			
3	Заведующий отделением медицинской реабилитации — врач -педиатр			
4	Заведующий физиотерапевтическим отделением – врач - физиотерапевт		Постановление Госкомтруда СССР,	
5	Врач-педиатр	14	Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) "Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями	
6	Врач-офтальмолог	14		
7	Врач функциональной диагностики	14		
8	Зубной врач	14		
9	Врач-физиотерапевт	14		
10	Врач-рефлексотерапевт	14		
11	Врач-невролог	14		
12	Врач травматолог-ортопед	14		
13	Врач психотерапевт	14		
14	Врач дежурный	14	труда, работа в	
15	Фельдшер-лаборант	14	которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день"	
16	Старшая медицинская сестра	14		
17	Медицинская сестра кабинета	14"		
18	Медицинская сестра диетическая	14		
19	Медицинская сестра по физиотерапии	14		
20	Медицинская сестра по массажу	14		
21	Медицинская сестра (постовая)	14		
22	Медицинская сестра процедурной	14		
23	Сестра-хозяйка	14		
24	Инструктор по лечебной физкультуре	14		
25	Санитарка	7	СОУТ (класс 3,2)	

Приложение № 3 к Коллективному договору

#### Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета ОГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями имени В.З. Гетманского»

#### Согласовано:

Директор ОГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями имени В.З. Гетманского»

Одолице И.Е. Долгих 44 » семетобря 2010 год

Перечень должностей и профессий работников ОГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями имени В.З. Гетманского», получающих повышенные оклады на 25% как специалисты, работающие на селе)

- 1. Директор
- Заместитель директора 2.
- 3. Главный бухгалтер
- 4. Бухгалтер
- Специалист в сфере закупок 5.
- 6. Экономист
- 7. Специалист по охране труда
- 8. Юрисконсульт
- Специалист по кадрам 9.
- 10. Программист
- Главная медицинская сестра 11.
- 12. Методист
- 13. Заведующий отделением первичного приема диагностики и оказания ранней помощи - врач-педиатр 14.
  - Заведующий отделением медицинской реабилитации врач-педиатр 15.
  - Заведующий отделением психолого-педагогической реабилитации Заведующий физиотерапевтическим отделением - врач-физиотерапевт 16.
  - 17. Врач - педиатр
  - Врач офтальмолог 18.
  - Врач функциональной диагностики 19.
  - 20. Врач-стоматолог
  - 21. Врач - физиотерапевт
  - Врач рефлексотерапевт 22.
  - 23. Врач - невролог
  - 24. Врач травматолог - ортопед
  - 25. Врач - психотерапевт
  - 26. Врач дежурный
  - Фельдшер лаборант 27.
  - Медицинский регистратор 28.
  - 29. Старшая медицинская сестра
  - Медицинская сестра кабинета 30. Медицинская сестра диетическая 31.

- 32. Медицинская сестра по физиотерапии
- 33. Медицинская сестра по массажу
- 34. Медицинская сестра (постовая)
- 35. Медицинская сестра процедурной
- 36. Медицинский статистик
- 37. Инструктор по лечебной физкультуре
- 38. Инструктор методист по лечебной физкультуре
- 39. Специалист по социальной работе
- 40. Педагог-психолог
- 41. Социальный педагог
- 42. Воспитатель
- 43. Педагог организатор
- 44. Инструктор по труду
- 45. Учитель-логопед
- 46. Социолог
- 47. Педагог дополнительного образования
- 48. Библиотекарь
- 49. Начальник хозяйственного отдела
- 50. Заведующий производством (шеф-повар)
- 51. Инструктор по лечебно верховой езде

#### От работников:

Председатель профсоюзного комитета ОГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями имени В.З.

Гетманского»

Е.В. Зайцева 20 NO F

#### От работодателя:

Директор

ОГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями имени В.З.

Гетманского»

И.Е. Долгих

Expercers. 14 m CENEMANO 2010 F М.П.

### ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями имени В.З. Гетманского»

#### 1.Общие положения

- 1.1. Правила внутреннего трудового распорядка Областного государственного бюджетного учреждения «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями имени В.З. Гетманского» устанавливают, в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными актами, порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений с работниками.
- 1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее «Правила») способствуют четкой организации рабочего дня ОГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями имени В.З. Гетманского» (далее «Учреждение»), укреплению дисциплины труда, рациональному использованию рабочего времени и повышению результативности профессиональной трудовой деятельности.
  - 1.3. Правила обязательны для всех работников, состоящих в штате Учреждения.
- 1.4. Вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются работодателем в предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором и настоящими Правилами, - с учетом мнения профсоюзного органа.

#### 2. Порядок приема и увольнения работников

- 2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора.
- 2.2. Если иное не установлено Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:
  - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- подтверждающий регистрацию В индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.
- 2.3. В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.
- 2.4. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.
- 2.5. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.
- 2.6. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее угратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).
- 2.7. В случаях, установленных Трудовым Кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 2.8. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его

работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом информация.

- 2.9. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом на работника ведется грудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:
  - в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

- 2.10. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.
- 2.11. 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. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.
- 2.12. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

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

- 2.13. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.
- При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:
- а) ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;
  - б) ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка;
  - в) провести инструктаж по охране труда;
  - г) ознакомить с правилами делового поведения;
  - д) ознакомить с правилами использования конфиденциальной информации.
- 2.15. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.
  - 2.16. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям,

предусмотренным законодательством, а именно:

- соглашение сторон;
- -истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
  - расторжение трудового договора по инициативе работника;
  - расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией:
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствия у работодателя соответствующей работы;
  - отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
  - обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

- В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.
- Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса или иного федерального закона.
- В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику 2.19. трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового Кодекса РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового Кодекса РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее 121

трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

- 2.20. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.
- По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.
- 2.22. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.
- Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.
- 2.24. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.
- 2.25. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).
- 2.26. Прекращение трудового договора оформляется приказом (постановлением, распоряжением) работодателя.

#### 3. Права и обязанности работника

#### 3.1. Работник обязан:

- 3.1.1. Добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами.
- 3.1.2. Исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, отданные в пределах их должностных полномочий, за исключением незаконных.
- З.1.3. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, в том числе режим труда и отдыха; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда.
- 3.1.4. Соблюдать требования по охране труда, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться выданной спецодеждой.
- Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) согласно действующему законодательству.
  - 3.1.6.Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- 3.1.7. Бережно относиться к имуществу работодателя оборудованию, аппаратам, технике и т. п., строго соблюдать порядок их хранения и эксплуатации.
  - 3.1.8. Грамотно и своевременно вести необходимую документацию.
- 3.1.9. Содержать в порядке и чистоте свое рабочее место, кабинет: передавать свое рабочее место, инвентарь и оборудование в исправном состоянии.

3.1.10. Эффективно использовать оборудование, экономно и рационально расходовать

сырье, электроэнергию, топливо и другие материальные ресурсы.

3.1.11. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работолателя.

3.1.12. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, с детьми и их родителями.

#### 3.2. Работник имеет право:

- 3.2.1. Изменить и расторгнуть трудовой договор в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством и трудовым договором.
- предоставление ему рабочего места, соответствующего условиям, предусмотренным государственными стандартами безопасности труда.
- 3.2.3. На своевременную и в полном объеме оплату труда не ниже размеров, установленных Правительством РΦ соответствующих для профессиональноквалифицированных групп работников.

3.2.3. Получать информацию о системе оплаты, порядке и размерах своего материального вознаграждения, а также предоставляемых компенсаций и льгот, установленных в Учреждении.

- 3.2.4. На отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени и для отдельных профессий и категорий работников сокращенного рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.
- 3.2.5. Получать полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на своем рабочем месте.
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном действующим в Российской Федерации законодательством о труде и локальными нормативными актами Учреждения. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.
- 3.2.7. На обязательное социальное страхование в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 3.2.8. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ.
- 3.2.9. На возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством.
- 3.2.10. На защиту персональных данных, хранящихся у Работодателя в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действующим законодательством Российской Федерации.
- 3.2.11. Знакомиться с материалами личного дела, результатами оценки, отзывами и другими материалами о своей деятельности.
- 3.2.12. На защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.
- 3.2.13. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством РФ.
- 3.3. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется должностными инструкциями и положениями, составленными в соответствии с квалификационным справочником должностей служащих и тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий и утвержденными руководителем Учреждения.

#### 4. Основные права и обязанности работодателя

#### 4.1. Работодатель имеет право:

4.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством РФ.

4.1.2. Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд.

4.1.3. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

4.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

4.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в

порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.1.6. Принимать в установленном порядке локальные нормативные акты.

4.2 Работодатель обязан:

4.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия соглашений и трудовых договоров.

4.2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

4.2.3. Организовать труд каждого работника в соответствии с его специальностью и квалификацией, закрепить за работником рабочее место и обеспечить работой в течение всего рабочего дня.

4.2.4. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, в том числе стандартам безопасности труда, а также требованиям охраны труда, установленным правилами и инструкциями по охране труда.

4.2.5. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых

обязанностей.

4.2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии коллективным договором, правилами внутреннего грудового распорядка, трудовыми договорами.

4.2.7. Заработная плата за каждый месяц работы выплачивается два раза в месяц: первая часть - 20 числа текущего(расчетного)месяца, вторая часть - 5 числа следующего месяца.

4.2.8. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля их выполнения.

4.2.9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

- 4.2.10. Своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, уплачивать штрафы за нарушение трудового законодательства.
- 4.2.11. Рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по устранению нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам.

4.2.12. Обеспечивать бытовое обслуживание работников, связанное с исполнением ими своих трудовых обязанностей.

4.2.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

### 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В Учреждении для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя. Общая продолжительность рабочего времени в неделю составляет:

- 40 часов для работающих мужчин (39 часов для мужчин - медиков);

- 36 часов для работающих женщин;

- 35 часов для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

- 33 часа для врача-стоматолога;
- 30 часов для медицинских и младших медицинских сестер отделения физиотерапии, работающих во вредных условиях труда (по результатам специальной оценки условий труда);

- 20 часов в неделю для учителя-логопеда;

- 18 часов для педагога дополнительного образования;
- 5.2. Режим рабочего времени для работников устанавливается:

- с 8 часов 00 минут до 15 часов 42;

- с 9 часов 00 минут до 16 часов 42 минут;

Перерыв для отдыха и питания устанавливается с 13 часов 00 минут до 13 часов 30 минут

- 5.3. Нормируемая часть рабочего времени педагогов дополнительного образования, учителей-логопедов определяются в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым учебным занятием.
- 5.4. Другая часть педагогической работы педагогов дополнительного образования, логопедов, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей и может быть связанна с:
- 1) выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению консультаций и занятий для родителей, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

2) временем, затраченным непосредственно на подготовку к занятиям, ведение требуемой документации и другое.

- 5.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- В день, непосредственно предшествующий нерабочему праздничному дню, продолжительность рабочего времени уменьшается на 1 час.
- 5.7. Для работников, исполняющих должностные обязанности по графику сменности, начало и окончание рабочего времени определяется графиком сменности, который утверждается руководителем Учреждения и доводится до сведения работников не позднее чем за две недели до введения его в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

6. Поощрения за труд

- 6.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:
  - -выдача премии;
  - награждение ценным подарком;
  - объявление благодарности директором Учреждения;
  - награждение Почетной грамотой Учреждения;
- 6.2. Поощрения оформляются приказом работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

### 7. Ответственность работников за нарушение трудовой дисциплины

- 7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
  - замечание:

- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.
- 7.2. При наложении дисциплинарного взыскания учитывается тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен.
- 7.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. На предоставление работником объяснения не является препятствием для применения
- 7.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

взыскание, за исключением дисциплинарного несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

- 7.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно лисциплинарное взыскание.
- 7.6. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.
- 7.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 7.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

# 8. Заключительные положения

- 8.1. Настоящие Правила доводятся до сведения всех работников Учреждения.
- 8.2. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка работниками является варушением трудовой дисциплины и влечет применение в отношении виновных лиц мер дисциплинарного воздействия в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 8.3. В случаях, не предусмотренных Правилами, следует руководствоваться Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Приложение № 5 к Коллективному договору

### От работников:

Председатель профсоюзного комитета ОГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями имени В.З.

Гетманского»

От работодателя:

Директор

ОГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями имени В.З.

Гетманского»

Particego 110 И.В. Долгих

положение

ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями имени В.З. Гетманского»

# Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников Областного государственного бюджетного учреждения «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями имени В.З. Гетманского» (далее -
- 1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, законами Белгородской области и Положением об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений социальной защиты населения Белгородской области, утвержденного постановлением Правительства Белгородской области от 21.12.2006 года №261-пп (в редакции постановления Правительства Белгородской области от 23.12.2019 №603-пп).
  - 1.3. В настоящем Положении используются следующие определения:

«базовый оклад» - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения без учета компенсационных, стимулирующих выплат;

«выплаты компенсационного характера» - выплаты, обеспечивающие работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, отклоняющимися от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

«выплаты стимулирующего характера» - выплаты, предусматриваемые системой оплаты труда работников учреждения, работающих в системе социальной защиты населения Белгородской области с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения и премирования за результаты труда.

# II. Порядок формирования системы оплаты труда работников Центра

2.1. Формирование системы оплаты труда работников центра осуществляется с применением утверждаемых Правительством Белгородской области базовых окладов, перечней выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

2.2. Фонды оплаты труда работников Центра формируются исходя из объемов бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств, средств областного бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части оплаты труда работников Центра и прочих доходов Центра. Формирование фонда оплаты труда Учреждений осуществляется с учетом индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Белгородской области.

2.3. Установлены размеры базовых окладов: для врачей - 6730 рублей;

30

для среднего медицинского персонала - 5998 рублей;

для специалистов (бухгалтеров, экономиста, юриста, специалиста по охране труда, специалистов по социальной работе, заведующих отделениями, начальника хозяйственного отдела, специалиста по кадрам, программиста, специалистов сфере закупок, библиотекаря, инструктора-методиста по лечебной физкультуре, инструктора по лечебной физкультуре, социолога, заведующего производством (шеф-повара), инструктора по лечебно-верховой езде, методиста - 6451 рубль;

для педагогических работников - 6451 рубль;

для водителей автомобиля, слесаря - сантехника, слесаря-электрика по ремонту электрооборудования, плотника, заведующих складами, делопроизводителя, сестер-хозяек, агента по снабжению - 5852 рубля;

для операторов стиральных машин, поваров - 5652 рубля;

для санитарок, лифтеров, сторожей (вахтеров), уборщиков служебных помещений, дворников, машиниста по стирке и ремонту спецодежды, рабочих по уходу за животными, кухонных рабочих, рабочих по комплексному обслуживанию зданий, грузчика - 5554 рубля.

 Специалистам, работающим на селе, устанавливаются повышенные на 25 процентов базовые оклады по сравнению с базовыми окладами специалистов, занимающихся этими

видами деятельности в городских условиях.

- 2.5. В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации оклад (должностной оклад) это фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории области.
- 2.6. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
- коэффициент за специфику работы (работа с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда) – в зависимости от типа учреждения (Приложение 8);
  - коэффициент квалификации;
  - коэффициент уровня управления;
  - коэффициент за особые условия работы;
  - коэффициент за непрерывный стаж работы;

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовым окладам, установленным в трудовых договорах в абсолютных размерах, без учета других компенсационных выплат.

2.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливаются повышенный размер оплаты труда (Приложение 9).

2.6.1. Коэффициент за специфику работы

Размер коэффициента за специфику работы устанавливается работникам Центра в размере 0,2 базового оклада согласно перечню типов государственных учреждений социальной защиты населения и размеров коэффициента за специфику работы, утвержденному постановлением Правительства Белгородской области от 21.12.2006 года №261-пп (в редакции постановления Правительства Белгородской области от 23.12.2019 №603-пп).

2.6.2. Коэффициент квалификации устанавливается:

специалистам, имеющим ученую степень или почетное звание, в размере 0,4 базового оклада;

специалистам, имеющим высшую категорию, в размере 0,3 базового оклада; специалистам, имеющим первую категорию, в размере 0,2 базового оклада; специалистам, имеющим вторую категорию, в размере 0,1 базового оклада. Коэффициент квалификации для медицинских и педагогических работников устанавливается с учетом квалификационной категории на 5 лет со дня издания приказа департамента здравоохранения и социальной защиты населения, департамента образования о присвоении квалификационной категории.

При изменении или присвоении квалификационной категории или звания размер коэффициента изменяется с даты приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия.

#### 2.6.3. Коэффициент уровня управления

Коэффициент уровня управления устанавливается:

руководителю учреждения коэффициент уровня управления устанавливается в размере для учреждений вместимостью до 101 человек - 0,6;

заместителю директора, главному бухгалтеру - 0,4базового оклада;

заведующим отделениям, главной медсестре, начальнику хозяйственного отдела – 0,4базового оклада;

старшим медицинским сестрам, заведующей производством (шеф-повару) — 0,3базового оклада.

#### 2.6.4. Коэффициент за непрерывный стаж работы

Порядок определения размера коэффициента за непрерывный стаж работы:

- от базового оклада в размере 0,3 оклада (ставки) за первые три года и по 0,15 за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,6 базового оклада устанавливается врачам и среднему медицинскому персоналу.
- в размере 0,2 базового оклада за первые три года и 0,1 за последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,3 базового оклада устанавливается всем работникам учреждения, кроме работников, получающих надбавку по основаниям, предусмотренным в подпункте 6.4.1

Изменение размера коэффициента за непрерывный стаж производится в следующие сроки:

при изменении стажа непрерывной работы;

со дня достижения стажа, дающего право на изменение размера надбавки.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение коэффициента, установлен в разделе2 п.11 «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников учреждения социальной защиты населения Белгородской области», утвержденного постановлением правительства Белгородской области от 21.12.2006 №261-пп с изменениями и дополнениями.

- 2.7. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение работ временно отсутствующего работника без освобождения от работ, определенных трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.
- 2.8. Каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

 Повышение выплат за работу в ночное время производится в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

 Доплата работникам за работу в выходные, праздничные, нерабочие дни производится в соответствии с требованиями статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10.1. Работникам, получающим базовый оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части базового оклада) за день или час работы) сверх базового оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части базового оклада) за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.10.2. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически

отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 Гл.21 Раздел 6 ТК РФ).

2.11. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской

При совмещении профессий (должностей), может быть установлена доплата в размере до 100 % от базового оклада.

При увеличении объема работы по такой же профессии (должности) может быть установлена доплата до 50% от базового оклада.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором как по другой, так и по такой же профессии (должности) дополнительная работа может быть оплачена в размере до 50% от базового 2.12.

- труда лиц, работающих Оплата по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором в соответствии со статьей 285 Трудового кодекса
- 2.13. Определение размеров заработной платы работников Центра по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из
- Молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего и 2.14. среднего профессионального образования и впервые поступившим на работу в учреждение социальной защиты населения области, устанавливается коэффициент в размере 0,3 базового оклада на срок один год с даты поступления на работу.

# 2.15. Выплаты стимулирующего характера

В целях стимулирования работников Центра к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего

- за качество выполняемых работ, с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность
  - за интенсивность и высокие показатели работы;
  - выплата водителям за классность;
  - премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, год);
  - единовременные премии. 921

Выплаты стимулирующего характера производятся при выполнении объема работы и в зависимости от достижения каждым работником утвержденных критериев качества в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Руководители структурных подразделений Центра в срок до 25 числа месяца, направляют представление о выполнении показателей эффективности работы в комиссию.

Оценку результативности работы работников учреждения на основе выполнения утвержденных показателей и критериев оценки качества труда и подготовку предложений о размере выплат стимулирующего характера каждому работнику осуществляет комиссия по распределению выплат стимулирующего характера, создаваемая в учреждении на основании приказа директора.

Выплаты стимулирующего характера за соответствующий период производится на основании приказа директора Центра.

При увольнении работника до истечения отчетного периода, за который осуществляется выплата, или приеме на работу в соответствующем отчетном периоде выплаты производятся за В фактически отработанное в отчетном периоде время не включаются:

- пребывание в очередном основном или дополнительном отпуске;
- время нетрудоспособности;
- другие периоды, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялась средняя

# 2.15.1. Выплата за качество выполняемых работ

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения с учетом разработанных учреждением критериев, позволяющих оценить результативность и

Контроль качества оказываемых услуг осуществляется ежемесячно руководителями структурных подразделений и отражается в журналах учета качества предоставляемых услуг. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера на основе сведений, представленных руководителями структурных подразделений, определяет степень выполнения показателей за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется по сумме баллов с учетом стоимости балла по категориям работников.

Руководителям структурных подразделений выплата за качество устанавливается до 50% от базового оклада при сумме баллов, соответствующих выполнению всех показателей

Сумма стимулирующей выплаты за качество предоставляемых услуг определяется по каждому сотруднику с учетом фактически отработанного времени.

2.15.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждений:

за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ; за особый режим работы;

за высокие достижения в работе;

за участие в выполнении особо важных и срочных работ, мероприятий;

за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения; за напряженность в труде;

за участие в проектной деятельности;

за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен до 100 % базового оклада по каждому показателю.

# 2.15.3. Выплата волителям автомобилей за классность

Выплата водителям за классность устанавливается водителям, имеющим квалификацию: 1 класс (категория В, С, D, E) - 100%

2 класс (категория В, С, Е) - 50%

2.15.4. Премии по итогам работы (за квартал. полугодие, 9 месяцев, год)

Работникам учреждений за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий может выплачиваться премия по итогам работы за определенный период при условии выполнения конкретных показателей премирования, единовременная премия за успешное выполнение особо важных, сложных и ответственных работ в пределах средств, утверждаемых на соответствующий год на оплату труда, единовременная премия к профессиональным праздникам.

Условия и порядок применения системы премирования устанавливается положением о

премировании (Приложение №6), коллективным договором, приказами по Центру.

2.16. Материальная помощь выплачивается работникам Центра по приказу директора из экономии фонда оплаты труда. Случаи выплаты и размер материальной предусмотрены коллективным договором.

# III. Порядок оплаты труда директора, заместителя директора, главного бухгалтера

- 3.1. Условия оплаты труда директора Центра определяются трудовыми договорами, заключаемыми управлением социальной защиты населения Белгородской области с директора Центра.
- 3.2. Выплаты стимулирующего характера директору Центра устанавливаются в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения в соответствии с утвержденными органом исполнительной власти Белгородской области критериями оценки результативности и эффективности деятельности.

3.3. Размеры должностных окладов заместителя директора и главного бухгалтера устанавливается на 10% ниже должностного оклада директора Центра.

3.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителю директора и главному бухгалтеру устанавливаются директором Центра по согласованию с управлением социальной защиты населения Белгородской области.

3.5. Премиальные выплаты директору Центра производятся на основании приказа управления социальной защиты населения Белгородской области, заместителю директора и главному бухгалтеру на основании приказа директора Центра.

Главный бухгалтер

"Н.М. Сиренко

#### ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

ОГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями имени В.З. Гетманского»

#### 1. Общие положения

 Сумма средств на премирование устанавливается исходя из сложившегося фонда экономии оплаты труда.

1.2 Премирование по результатам работы работников учреждения производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества предоставляемых учреждением услуг, своевременном и добросовестном исполнении работниками своих обязанностей, повышении уровня ответственности за порученный участок работы, а также за выполнение важных и ответственных заданий.

#### 2. Порядок премирования

- Премирование работников может производиться по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.
- 2.2 Выплачиваемая премия является формой материального стимулирования эффективного и добросовестного труда. Порядок премирования устанавливается с учетом:
- результатов работы учреждения и его структурных подразделений, личного трудового вклада в общие результаты деятельности;
- своевременного и качественного выполнения работниками своих должностных обязанностей;
- применения в работе современных форм и методов организации труда;
- степени сложности, важности и качества выполнения заданий, эффективности достигнутых результатов за определенный период работы;
- соблюдения служебного распорядка, дисциплинированности, исполнительности, проявления инициативы в работе.
- 2.3 Размер премии за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) конкретному работнику определяется в зависимости от результатов его работы и оценивается по показателям результативности.
- 2.4 Конкретные показатели премирования устанавливаются применительно к задачам, выполняемым учреждением и их структурными подразделениями, а также конкретным должностным обязанностям работников.
  - 2.5 Премирование предусматривает также выплату единовременных премий:
- за качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных работ, разовых заданий руководства;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям (за разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение оказания социальных услуг, экономию энергии, улучшение условий труда, техники безопасности и др.);
- по случаю торжественного события в общественной жизни учреждения;
- по случаю профессиональных праздников и праздничных дней: «День социального работника», «Международный женский день 8 марта», «День защитника Отечества 23 февраля».
  - по случаю награждения сотрудников благодарностью от УСЗН Белгородской области, почетной грамотой от учреждения в размере  $1\ 000$  рублей;
  - по случаю объявления благодарности от учреждения в размере 500 рублей;
- 2.6 Премирование за выполнение особо важных и сложных заданий осуществляется на основании приказов.

3. Порядок выплаты премий

3.1 Размер премии работникам, может устанавливаться в процентах от должностного оклада или в фиксированной сумме (в рублях), и максимальными размерами не ограничивается.

3.2 Премия может быть выплачена в уменьшенном размере или не выплачена полностью за упущения в работе, за нарушения в работе, за нарушение сроков и порядка исполнения документов, нарушение трудовой дисциплины, неисполнение должностных обязанностей.

- 3.3 В случае уменьшения размера (невыплаты) премии отдельным работникам в приказе руководителя учреждения, принимаемого с учетом комиссии по стимулирующим выплатам, указываются нарушения, явившиеся причиной для принятия такого решения. Основанием для принятия такого приказа должно быть подтверждение конкретных фактов нарушений согласно представлений (докладной или служебной записки) руководителей структурных подразделений.
  - 3.4 Не подлежат премированию работники за расчетный период в следующих случаях:
- увольняемые (уволенные) в расчетном периоде из учреждения как не выдержавшие испытания при приеме на работу, а также по собственному желанию;
  - поступившие на работу и отработавшие менее месяца в расчетном периоде.
- 3.5 Решение о выплате работникам премии и ее размере принимается руководителем учреждения по письменному представлению руководителей структурных подразделений.
- 3.6 Основанием для выплаты премии является приказ за подписью директора учреждения с указанием конкретного ее размера (в процентах от должностного оклада и (или) в рублях) каждому работнику.
- З.7. Руководитель учреждения организует учет использования средств, выделенных на премирование персонала.
- 3.8 Руководителем учреждения может быть принято решение о полном или частичном лишении премии отдельных работников учреждения при наличии следующих оснований:
- за некачественное исполнение порученной работы, заданий;
- нерациональное использование рабочего времени.
- 3.9 Полное или частичное лишение премии производится в тот отчетный период, в котором было вынесено замечание, на основании решения комиссии по стимулирующим выплатам, утвержденной приказом директора.

4. Премирование руководителя

4.1 Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании приказа управления социальной защиты населения Белгородской областив зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения.

Главный бухгалтер

g/-

Н.М. Сиренко

## От работников:

Председатель профсоюзного комитета ОГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями имени В.З.

Гетманского»

От работодателя:

Директор

ОГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями имени В.З.

Гетманского»

«14 » Селемя 20м г

Приобретение и выдача за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в ОГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями имени В.З. Гетманского», согласно Постановлению Минтруда РФ «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты» от 29.12.1997 №68, приложению №1 к Приказу от 17.12.2010г. №1122н.

п/п	енование фессии жности)	Наименование СИЗ	Норма выдачи в год	
1. Хозяйствен			4	5
1. Кухонн рабочиі	нагр смен -рука или п покры -сапог -перча -мыло -защит гидроф регенер	тук прорезиненный с удником или халат из занных тканей авицы комбинированные ерчатки с полимерным тием; и резиновые тки резиновые; или ж/сдля мытья рук; ные средства обного действия и рирующий, авливающий крем.	1 12 12 12 по мере расходования	<ol> <li>п.8 приложение №7к Пост. Мин. труда и соц. развит. РФ от 29.12.97г №68 «Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи спец. одежды, спец.обуви и др. средств индивид. защиты работникам торговли.</li> <li>п.84 приложение к Приказу Мин. труда и соц. защиты РФ от 9дек. 2014г. №997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи спец. одежды, спец. обуви и др средств индив. защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деят.,занятым на работах с</li> </ol>

	Бодитель	-костюм х/б или из	1	1) п.2 приложен. №1 к Приказу
	Водитель		12	
		,,	до изн.	
	-	-перчатки х/б;	1 на 3 года	
		-очки защитные;		
		-куртка на утеплен.основе;	12	
		-мыло или жмс в т.ч. для мытья рук;	по лабор. исслед.	
		-галоши диэлектрические;		
		-перчатки диэлектрические;		
	ования	тканей;		<ol> <li>2)прилож. №1 к Приказу</li> <li>№1122н от 17.12.10г.</li> </ol>
	ремонту электрооборуд	загрязнений и механ. возд. или полукомбинезон из смешанных		№997н.
3.	Слесарь- электрик по	<ul> <li>-полукомбинезон х/б для защиты от общих производет.</li> </ul>	1	<ol> <li>п.91 Приказа Мин. труда и соц. защиты РФ от 9.12.14г.</li> </ol>
	Canada		12	РФ от 17.12.10 №1122н.
			12	<ol> <li>Приложение №1 к</li> <li>ПиказуМинздрав.соц. развити.</li> </ol>
		-мыло или жмс для мытья рук.	0	загрязнением».
		мерным покрытием;	6	особых температурных условиях или связанных с
		-перчатки с поли-	1	работах, выполняемых в
		-рукавицы комбинированные;	12	вредными и (или) опасными услов. труда, а также на
		-перчатки резинов.;	1	видов экономической деят.,занятым на работах с
		-сапоги резиновые;	1	работникам сквозных профессий и должностей всех
		-фартук х/б с нагрудником;		средств индив. защиты
		воздействий;		бесплатной выдачи спец. одежды, спец. обуви и др
	машин	загрязн. и механических		от 9.12.2014г. №997н «Об утверждении Типовых норм
	стиральных	смешанных тканей для защиты от общих производственных	1	<ol> <li>п.46 приложение к Приказу Мин.труда и соц. защиты РФ</li> </ol>
2.	Оператор	-костюм x/б или костюм из		от 17.12.10г. №1122н.
				<ol> <li>приложение №1 к Приказу Минздрав.и соц. развития РФ</li> </ol>
			11	загрязнением».
				условиях или связанных с
				особых температурных
				услов. труда, а также на работах, выполняемых в

	автомобил	Я Смешан турной это		
		общих производств. загрязнен и механических воздействий;	ий	№357 от 22.06.09г. «Типовые нормы для работников автомобильного транспорта .х
		<ul> <li>-перчатки х/б или трикотажные полимерным покрыт.;</li> <li>-жилет сигнальный 2 класса защиты;</li> </ul>	12	<ol> <li>приложение №1 к Приказу Минздрав.соц. развития РФ №1122 от 17.12.10,</li> </ol>
		-мыло туалетное твердое или жмс;	1	3)Приказ №582н от 22.10.08.
		-куртка на утепленной прокладке.	12	
5.	C		1 на 2,5 года	a.
3.	Слесарь- сантехник	<ul> <li>-костюм брезентовый или х/б с водоотталк. пропиткой;</li> </ul>	1	<ol> <li>п.73 приложения к Приказу</li> <li>№997н от 09.12.14г.</li> </ol>
		-сапоги резиновые; -рукавицы комбинир. или	1	<ol> <li>приложение №1 к Приказу</li> <li>№1122н от 17.12.10г.</li> </ol>
		перчатки с полимерным покрыт.; -перчатки резиновые;	12	
		-куртка на утепленной прокладке;	12 1 на 3 года	
		-брюки на утепленной прокладке; -валенки или сапоски компо	г на з года	
		-валенки или сапоги кожаные утепленные;	1 на 3 года	
		-очки защитные; -мыло туалетное твердое или	1	
		жмс.	1 на 3 года	
			до изн	
. Л	ифтер	-костюм х/б;	1	1) п.177 приложения к Приказу
		<ul> <li>-перчатки трикотажн. или перчатки с поли-мерным покрытием;</li> </ul>	12	Минздравсоц-развития №543н от 03.11.08г.
		-куртка на утепленной прокладке;	Ivo 2	2)приложение №1 к Приказу №1122н от 17.12.10г.
		-ботинки кожаные утепленные;	1на 3 года	

		жмс.	1на 3 года	
			12	
7.	Дворник	-костюм х/б или костюм из		
	Дворник	-костюм х/б или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производств.загрязнений и механических воздействий;  -фартук х/б с нагрудн.;  -рукавицы комбинир. или перчатки с полимерным покрытием;  -плащ непромокаемый  -куртка на утепленной прокладке;  -валенки или сапоги кожаные утепленные;  -галоши на валенки;  -мыло или жмс.	1 1 1на 3 года 1пара на 3г.	<ol> <li>Приложения к Приказу Минздрав. соц.развития РФ №997н от 09.12.14г.</li> <li>приложение №1 к Приказу №1122н от 17.12.10г.</li> </ol>
			12	
8.	Начальник	MARTIN III		
	хозяйственного отдела	-костюм х/б или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производствен.загрязнений и механ. воздействий;  -перчатки х/б или трикотажные с полимерным покрыт.;  -жилет сигнальный 2кл. защиты;	1	<ol> <li>п.2 приложения №1 к Приказу Минздрав.соцразвития №357 от 22.06.09г.</li> <li>приложение №1 к Приказу №1122н от 17.12.10г.</li> </ol>
		-мыло или жмс.	12	
			1	
			12	

		Заведующи	лом А/О ИЛИ ИЗ СМОТ	ma province			
	(	складом	гканси для зашиты от об	Survey	1		1)п.30 приложения к Прик
			произв. загрязнений и м	ищих			№997н от 09.12.14г.
			воздействий;	ехан.			
							2)приложение №1 к Прика
			-рукавицы комбинир. ил				№1122н от 17.12.10г.
			перчатки с поли-мерным	и			01 17.12.10F.
			покрытием;				
					6		
			-ботинки кожаные с			1	
-			жесткимподноском или са				
-			кирзовые;	иоги			
-	- 1						
}			-куртка на утеплен прокла	лке:	1	1	
					*		
1			-брюки на утепленной про	кладке:	1		
}							
			-валенки или сапоги кожан	ые	1на 3 года	.	
			утепленные;		1046	-	
			-мыло или жмс.		1на 3 года		
			MANU.				
					1на 4 года		
					12		
10	Маши	инист по	-KOCTION V/5				
	стирке и Тканей для эри		-костюм х/б или из смешанн	ых	1	11)	16
	ремон		тканей для защиты от общих			No	п.46 приложения к Приказу
	спецо	дежды	произв. загрязнений и механ. воздействий;			342	997н от 09.12.14г.
			денетвии,	1		2)n	риложение №1 к Приказу
			-фартук х/б с нагрудн.			No I	122н от 17.12.10г.
							17.12.10r.
			-сапоги резиновые;				
- 1				1			
			-перчатки резиновые;				
				1			
			-рукавицы комбинир. или				
			перчатки с поли-мерным	12			
			покрытием;	12			
			-мыло или жмс.	12			
			AMC.				
F	nvario.			12			
1	рузчик	-1	куртка брезентовая с брюками	1			
		10	резентов. или костюм у/б с	1		1)п.19	приложения к Приказу
		б	резентовыминаколен.;			№997 <sub>F</sub>	н от 09.12.14г.
					1		
		-p	укавицы брезентов, или			2)прил	ожение №1 к Приказу
		пе	рчатки с полимерным покрыт.;			№1122	н от 17.12.10г.
		- 1		12			
		-01	чки защитные;				
		-750	What are				
		-40	илет сигнальный 2кл. защиты;				
				1			

	-куртка на утеплен прокла		до изн	
	-валенки или сапоги кожан	-валенки или сапоги кожаные		a
	-мыло или жмс.		1на 3 года	
			1на 4 года	
Рабочий по			12	
- aboun no	AVELINIVI LIDERATURANA	б;	1	1)n 64 mpuna
обслуживан	ино -сапоги резиновые;		1	<ol> <li>п.64 приложения к Приказу №997н от 09.12.14г.</li> </ol>
и ремонту зданий	-рукавицы брезентовые или с полимерным покрыт.;			2)приложение №1 к Приказу №1122н от 17.12.10г.
	-респиратор;			
	-куртка на утепляющи проклас	I	ю изн	
			на 3 года	
	-валенки или сапоги кожаные утепленные;	1		
	-мыло или жмс.		1	
Vionum		12		
служебных	-халат х/б или из смещанных тканей;	1		1)п.84 приложения к Приказу
	-рукавицы комбинир. или перчатки с комб. покрытием; -сапоги резиновые:	6		№997н от 09.12.14г. 2)приложение №1 к Приказу №1122н от 17.12.10г.
	-перчатки резиновые;	1		
	-мыло или жмс	12		
	-куртка на утеплен прокладке.	12		
Transis and the same of the sa		1на 3	в года.	
лотник	-фартук х/б;	1		1)n 120 mm
	-рукавицы комбинир.;	12		1)п.129 прилож. 6 к Постан. Минтруда от 8.12.97г. №61.
	-куртка на утеплен.прокладке; -мыло или жмс.		года	2)приложение №1 к Приказу №1122н от 17.12.10г.
	комплексно обслуживан и ремонту зданий	-брюки на утепленной про -валенки или сапоги кожан утепленные; -мыло или жмс.  Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий -костюм брезентовый или х/ -сапоги резиновые; -рукавицы брезентовые или сполимерным покрыт.; -респиратор; -куртка на утепляющ. проклад -брюки на утепляющ. проклад -брюки на утепляющ. проклад -валенки или сапоги кожаные утепленные; -мыло или жмс.  Уборщих служебных помещений -халат х/б или из смещанных тканей; -рукавицы комбинир. или перчатки с комб. покрытием; -сапоги резиновые; -мыло или жмс; -куртка на утеплен прокладке.  лотник -фартук х/б; -рукавицы комбинир.;	-брюки на утепленной прокладке; -валенки или сапоги кожаные утепленные; -мыло или жмс.  Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий  -костюм брезентовый или х/6; -сапоги резиновые; -рукавицы брезентовые или с полимерным покрыт.; -респиратор; -куртка на утепляющ. прокладке; -валенки или сапоги кожаные утепленные; -мыло или жмс.  12  Уборщик служебных помещений  -халат х/6 или из смещанных тканей; -рукавицы комбинир. или перчатки с комб. покрытием; -сапоги резиновые; -перчатки резиновые; -перчатки резиновые; -куртка на утеплен.прокладке.  12  13  14  15  16  17  17  18  18  18  18  19  18  19  19  10  10  11  11  12  14  15  16  16  17  18  18  18  18  18  18  18  18  18	-брюки на утепленной прокладке; -валенки или сапоги кожаные утепленные; -мыло или жмс.  Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий  -костюм брезентовый или х/6; -сапоги резиновые; -рукавицы брезентовые или с полимерным покрыт.; -респиратор; -куртка на утепляющ. прокладке; -брюки на утепляющ. прокладке; -валенки или сапоги кожаные утепленные; -мыло или жмс.  12  Уборщик служебных помещений  -халат х/6 или из смещанных тканей; -рукавицы комбинир. или перчатки с комб. локрытием; -сапоги резиновые; -перчатки резиновые; -перчатки резиновые; -куртка на утеплен.прокладке.  12  -куртка на утеплен.прокладке; -рукавицы комбинир.; -куртка на утеплен.прокладке; -рукавицы комбинир.; -куртка на утеплен.прокладке; -мыло или жмс -мыло или жис

у за этными	-рукавицы комбинир.; -сапоги кожаные или кирзовые;	12 1пара на 2г.	Минздравсоцразвития №416н от 12.08.08г, 2)приложение №1 к Приказу
		1пара на 2г.	2)приложения М.1 и Поли
	-		∠лириложение лет к приказу
	-ботинки кожаные с жесткимподноском;	1 пара	№1122н от.17,12.10г.
	-куртка на утеплен.прокладке; -мыло или жмс.	Іна 3 года	
	MBDIO IDII MMV.	12	
ие психолог	о-педагогической реабилитации.		
иотекарь	-халат вискозно-лавсановый.	1	п.50 Приложения №13 к Постановлению Минтруда от 25.12.97
			№66 (с изменениями от 17.12.10г.)
е физиотер	рапии		
физиотерапии	<ul> <li>-перчатки диэлектрические;</li> <li>-очки защитные;</li> </ul>	по лаб	<ol> <li>П.18 Приложения №11 к</li> <li>Постан. Мин. труда РФ от</li> <li>29.12.97г. №68.</li> </ol>
	-мыло или жмс;	12	2)приложение №1 к Приказу
	-перчатки х/б.	дежур	№1122н от 17.12.10г.
	фартук непромокаем.с нагрудником;		
	-галоши резиновые;	12.	
	-перчатки резиновые;		
	-мыло или жмс.	12	
терапии	-сандалии кожаные; -мыло или жмс.	1пара 12	1)п.31 Приложения №11 от 29.12.97. №68 2)прилож.№1 к Прик. №1122н
арка	-халат х/б или из смешанных	1	от 17.12.10г. 1)п.84 Приложения к Приказу
	тканей;		№997н от 09.12.14г.
	<ul> <li>-рукавицы комбинир. или перчатки с полимер.покрытием;</li> <li>-сапоги резиновые:</li> </ul>	12	2)приложение №1 к Приказу №1122н от 17.12.10г.
	Tanto permitted per		
	-перчатки резиновые;	1	
	иотекарь ие физиотер сестра по	ле физиотерапии -перчатки диэлектрические; -очки защитные; -мыло или жмс; -перчатки х/б. фартук непромокаем.с нагрудником; -галоши резиновые; -перчатки резиновые; -мыло или жмс.  терапии -мыло или жмс.  терапии -мыло или жмс.	ие психолого-педагогической реабилитации.  потекарь -халат вискозно-лавсановый. 1  пефизиотерапии  -перчатки диэлектрические; по лаб отерапии  -очки защитные; 12  -мыло или жмс; 12  -перчатки х/б. дежур фартук непромокаем.с нагрудником; -галоши резиновые; дежур -перчатки резиновые; 12  -мыло или жмс. 12  гестра по отерапии -мыло или жмс. 12  гестра по отерапии -мыло или жмс. 12  гестра по терапии -мыло или жмс. 12

-		-мыло или жмс.	12			
4	. Отделение прие	ма и диагностики.				
1.	Зубной врач	-фартук непромокаем.				
		фартук непромокаем.	дежур	1)п.3 Прилож. №11 Постан.		
		-перчатки резиновые;	12	Минтруда РФ		
		-мыло или жмс.	12	от 29.12.97г. №68.		
				2)прилож.№1 к Прик. №1122 от 17.12.10г.		
2.	Фельдшер- лаборант	-халат х/б;	1	1)п.17 Прилож.№11 Постан.		
	мооран	<ul> <li>фартук прорезинен.с нагрудником;</li> </ul>	1	Минтруда РФ от 29.12.97г. №68.		
				2)		
		-перчатки резиновые;	12	2)прилож.№1 к Прик. №1122н от 17.12.10г.		
		-нарукавники непром.	12			
		-очки защитные;	дежур.			
		-мыло или жмс.	до изн			
			12			
3.	Мед.сестрасто матологич.	-фартук непромокаем;	дежур.	1)п.3 Прилож. №11 от		
	кабинета	-перчатки резиновые;	12	29.12.97r. №68.		
		-мыло или жмс.	12	2)прилож.№1 к Прик. №1122н от 17.12.10г.		
4.	Младшая мед.сестра по уходу за	-халат х/б или из смешанных тканей;	1	1)п.84 Приложения к Приказу №997н от 09.12.14г.		
	больными	<ul> <li>-рукавицы комбинир. или перчатки с поли-мерным покрытием;</li> </ul>	12	2)прилож.№1 к Прик. №1122н от 17.12.10г.		
		-сапоги резиновые;				
		-перчатки резиновые;	Іпара			
		-мыло или жмс;	12			
		-куртка на утеплен.прокладке.	12			
			1на 3 года			
	Медицинский дезинфектор	<ul><li>-платье х/б или костюм х/б;</li><li>-сапоги резиновые;</li></ul>	1	1)п.37 Приложения №11 к Постан. Мин. труда РФ от		
		<ul> <li>-перчатки резиновые анатомические или рукавицы комбинир.;</li> </ul>	1 пара до изн	29.12.97г. №68. 2)прилож.№1 к Прик. №1122н от 17.12.10г.		
		-очки защитные;				

		-мыло или жмс.	до изн	
			12	
6.	Сестра-хозяйка	-костюм х/б;	1	1)п.46 Приложения к Приказ
		<ul> <li>-фартук х/б с нагрудн;</li> </ul>	1	№997н от 09.12.14г.
		-сапоги резиновые;	1	2)прилож.№1 к Прик. №1122 от 17.12.10г.
		-перчатки резиновые;	12	
		-рукавицы комбинир.;	12	
		-мыло или жмс;	12	
		-куртка на утеп.прок.	1на3г.	
5. ON	MP	V V		
1.	Мед.сестра	-фартук непромок;		
	процедурной	, ry supplied,	дежур	1)п.3 Приложения к Пост.
		-перчатки резиновые;	12	Минтруда от 29.12.97г. №68.
		-мыло или жмс.	12	<ol> <li>приложение №1 к Приказу</li> <li>№1122н от 17.12.10г.</li> </ol>
	Санитарка	-фартук прорезиненный с	1	De 9 FF
	(мойщица)	нагрудником;		<ol> <li>п.8 Приложения к Пост.</li> <li>Минтруда от 29.12.97г. №68.</li> </ol>
		-перчатки резиновые;		
			12	2)п.84 Приложения к Приказу №997н от 09.12.14г.
		-халат х/б или из смешанных		
		тканей;	1	3)приложение №1 к Приказу
		-рукавицы комбин. или перчатки		№1122н от 17.12.10г.
		с поли-мерным покрытием;	12	
		-сапоги резиновые;	12	
		-мыло или жмс;	1	
		куртка на утеплен прокладке.	12	
			1на 3 года	

## От работников:

Председатель профсоюзного комитета ОГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями имени В.З.

Гетманского»

От работодателя:

Директор

ОГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями имени В.З.

Гетманского»

Обенера И.Е. Долгих 14 ж семеровов 2000 г

M.FI

ПЕРЕЧЕНЬ

типов государственных учреждений социальной защиты НАСЕЛЕНИЯ И РАЗМЕРЫ КОЭФФИЦИЕНТОВ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ

n/i	- записнование	Тип учреждени я	Размер коэффициен а за специфику работы	
1.	Дома-интернаты для престарелых и инвалидов	1	0,25 базового оклада	Психоневрологические интернаты, дома- интернаты для умственно отсталых детей
2.	Детские учреждения	2	0,2 базового оклада	Социально-реабилитационные центры (приюты) для несовершеннолетних любого профиля, социально-реабилитационные центры для детей и подростков с ограниченными возможностями, центры оказания социальной помощи семье и детям
i i	Учреждения социального обслуживания населения, в том числе с дневным, временным, постоянным пребыванием	3	I	Дома-интернаты для престарелых и инвалидов (общего типа), территориальные центры социального обслуживания, дома ветеранов, геронтологические центры (отделения), комплексные центры социального обслуживания, отделения социальной помощи одиноким престарелым гражданам, срочные службы, центры реабилитации (всех типов), дома милосердия, центры социального обслуживания и реабилитации

## Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета ОГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями имени В.З. Гетманского»

«<u>14</u>» <u>семмедл</u>20<u>20</u>год

Согласовано:

Директор ОГБУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями имени В.З. Гетманского»

— Обиния И.Е. Долгих «<u>14» сем тября</u> 20<u>10</u> год

Перечень должностей работников, которым в соответствии с действующим законодательством предоставляется повышенный размер оплаты труда за работу во вредных и опасных условиях труда

№ п/п 1	Наименование должностей	Размер повышения оплаты труда	Основание (класс по
	Главная медицинская сестра	4 %	СОУТ)
2	Заведующий отделением первичного приема, диагностики и оказания ранней помощи - врач-педиатр	4 %	3,2
3	заведующий отделением медицинской реабилитации — врем	4 %	3,2
4	Заведующий физиотерапевтическим отделением – врач - физиотерапевт	4 %	
5	Врач-педиатр		3,2
6	Врач-офтальмолог	4 %	2.2
7	Зубной врач	4 %	3,2
8	Врач-физиотерапевт	4 %	3,2
9	Врач-рефлексотерапевт	4 %	3,2
10	Врач-невролог	4 %	3,2
11	Врач-невролог	4 %	3,2
12	Врач травматолог-ортопед	4 %	3,2
13	Врач психотерапевт	4 %	3,2
14	Врач дежурный	4 %	3,2
15	Фельдшер-лаборант	4 %	3,2
16	Старшая медицинская сестра	4 %	3,2
17	Медицинская сестра кабинета	4 %	3,2
18	Медицинская сестра по физиотерапии	4 %	3,2
19	Медицинская сестра по массажу	4 %	3,2
20	Медицинская сестра (постовая)	4 %	3,2
21	Медицинская сестра процедурной	4 %	3,2
22	Медицинский дезинфектор		3,2
23	Сестра-хозяйка	4 %	3,2
24	Инструктор по лечебной физкультуре	4 %	3,2
25	Санитарка Инструктор материа	4 %	3,2
	Инструктор-методист по лечебной физкультуре	4 %	3,2
26	Заведующий отлелением по-		3,2
7	педагогической реабилитации Педагог-психолог	4 %	3,1
	TICHAOJIOI	4 %	3,1

28	Педагог-организатор	No. of the last of	
29		4 %	3.1
30	Учитель-логопед (логопед)	4 %	3.2
30	Метолист	4 %	3.1
31	Повар	4 %	3,1
32	Кухонный рабочий	1.04	3,1
33	Дворник	4 %	3,1
	дворник	4 %	3.1

CKAR DA Управление **Управление** ΠΟ ΤΟΥΛΟ Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью занятости населения Белгоромика области. ление по руду по руду и занятости Представитель работников <u>Засісява С.В.</u> Ф И.О., подпись пения одекой Представитель работодателя <u>Возмих ИЕ Полице</u> асти ционный центр «14» септебри 2026. для детей и подростко МПБ с ограниченными