|  |  |
| --- | --- |
| Первичная профсоюзная организацияПрофсоюза работников народного образования и науки РФПредседатель профсоюзного комитета государственного казенного учреждения социально - реабилитационного центра для несовершеннолетних «Красногорский» города Каменска-Уральского.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.Б.Трифоненко *(подпись)*«24» сентября 2020г. М.П.  | Государственное казенное учреждение социально - реабилитационный центр для несовершеннолетних «Красногорский» города Каменска-Уральского.Директор\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Р.Студеникина *(подпись)* «24» сентября2020г.М.П. |

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020 - 2022 г. г.

Государственное казенное учреждение социально - реабилитационный центр для несовершеннолетних «Красногорский» города Каменска-Уральского.

Одобрен общим собранием

трудового коллектива.

22 сентября 2020 г.

г. Каменск-Уральский

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 3

Раздел 2. Трудовой договор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 4

Раздел 3. Профессиональная подготовка и переподготовка и повышение

 Квалификации работников\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 6

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству\_\_ 6

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 7

Раздел 6. Оплата и нормирование труда\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 9

Раздел 7. Охрана труда и здоровья\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 10

Раздел 8.Социальные гарантии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 12

Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 13

Раздел 10. Обязательства Профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 15

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 16

Приложения:

Приложение №1 Положение об оплате труда\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 18

 **Приложение №2 Перечень профессий и должностей работа, в которых дает**

 **право на бесплатное обеспечение одеждой, специальной обувью**

 **и другими средствами индивидуальной защиты\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_31**

 **Приложение № 3 Перечень профессий (должностей) и видов работ, которым**

 **положена бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих**

 **средств\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_34**

 **Приложение №4 Соглашение администрации и профсоюзной организации**

 **ГКУ СРЦН «Красногорский» о выполнении мероприятий, обеспечивающих охрану труда и безопасность**

 **образовательного процесса на 2020-2021\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_35**

Раздел 1. Общие положения

**1.1.** Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

**1.2.** Сторонами настоящего коллективного договора являются:

**Работодатель** ГКУ «СРЦН «Красногорский» города Каменска-Уральского в лице директора Студеникиной Ольги Равильевны (далее – Работодатель)

**Работники** учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя первичной профсоюзной организации Трифоненко Аллы Борисовны

(далее – первичная профсоюзная организация).

**1.3.** Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

**1.4.**Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства Социальной политики Свердловской области , Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы по взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ)

**1.6.** Действие коллективного договора распространяется на всех работников (в том числе совместителей) образовательного учреждения.

**1.7.** Коллективный договор заключен на срок с 2020 года по 2022 годвступает в силу с момента его подписанияи действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

**1.8.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

**1.9.** При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении реорганизации.

**1.10.** При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственника.

**1.11.** При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.

**1.12.** В течении срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявлять инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора, на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

**1.13.** В течении срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

**1.14.** Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

**1.15**. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

**1.16**. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

* Правила внутреннего трудового распорядка;
* Положение по оплате труда работников;
* Соглашение по охране труда;
* Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими средствами;
* Другие локальные акты.

 **1.17**. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

* Учет мнения профкома;
* Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных актов;
* Получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а так же по вопросам, предусмотренным настоящем коллективном договоре;
* Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по совершенствованию;
* Участие в разработке коллективного договора, другие формы.

**1.18. Работодатель обязуется:**

**1.18.1.** Направить семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в Государственное казенное учреждение службы занятости населения Свердловской области «Каменск-Уральский центр занятости».

**1.18.2.** Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись до подписания трудового договора ( ч.3 ст.68 ТК РФ).

**1.19. Стороны договорились:**

**1.19.1.** В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

**1.19.2.** Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

**Раздел 2. Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.**

**2.1. Работодатель обязуется:**

**2.1.1.** Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

**2.1.2.** Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

**2.1.3.** Заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

**2.1.4**.Руководитель в праве при заключении трудового договора установить испытательный срок. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

* Лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленным трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;
* беременных женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
* лиц, не достигших 18 лет;
* лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начально, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течении 1 года со дня окончания образовательного учреждения;
* лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
* лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
* лиц, заключающих договор на срок до 2 месяцев;
* иных лиц в случаях предусмотренным Коллективным договором.

**2.1.5.** Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим рабочего времени и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

**2.1.6.** Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

**2.1.7.** Устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не ниже продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Объём педагогической работы или учебной (преподавательской) работы сверх, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

**2.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

**2.2.1.** Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, коллективные права и интересы работников, а также осуществлять контроль соблюдения указанных прав.

**2.2.2.** Сохранять работника – члена Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации, на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

**2.3.** **Работники обязуются:**

**2.3.1.** Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

**2.3.2.** Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

**2.3.3.** Принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации.

**2.3.4.** Эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, техническим средствам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, энергию, другие материальные ресурсы.

2.3.5. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.3.6. Своевременно уведомлять работодателя о возникновении обязательств, предусмотренных действующим законодательством и влекущих запрет на осуществление работы с детьми.

**Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.2.Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.1.3. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников ( в разрезе специальности).

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающие обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

**3.2.4.** В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или получение дополнительного профессионального образования с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы и , если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы ( проезд к месту обучения и обратно) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки ( ст. 187 ТК РФ).

**3.2.5**. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего , профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

 4.1. Работодатель обязуется:

 4.1.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата производить с учетом мнения профкома ( ст.82 ТК РФ)

4.1.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

 4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

**4.2.2.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации дополнительно к лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста; лица, проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; лица, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации, а также работники, которые являлись председателями первичных профсоюзных организаций в течении двух дет после окончания срока их полномочий; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж по специальности от одного года до пяти лет.

**4.2.3** Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий

**4.2.4.** При появлении вакансий новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том , что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

**5.1.2.** Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, обслуживающего персонала нормальную продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

**5.1.3.** Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии с нормами часов за ставку заработной платы педагогов.

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

* по соглашению между работником и работодателем:
* по просьбе беременной женщины, одного из родителей ( опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет ( ребенка-инвалида до 18 лет), а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**5.1.5**. Привлечение работников к сверхурочным работам производится только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ), кроме случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ.

**5.1.6.** Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится только 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.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя или графика работы**.**

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

**5.1.7.** Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, производится только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

5.1.8. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляется всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпуском по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124 ст.125 ТК РФ.

**5.1.10.** Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст.136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных, по письменному заявлению работника переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

5.2 Работодатель обязуется:

**5.2.1.** Предоставить работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

* работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ);
* для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
* в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
* в связи с юбилейной датой ( 50, 55, 60, 65 лет) – 1 календарный день;
* участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
* работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, противопожарной службы, органов по контролю за наркотических средств и психотропных веществ, 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.

**5.2.2.**  По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной [платы](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ac98e98a7f06d32e7efc3643733e00e94c4fb1b6/), продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем и работником.

**5.2.3.** Время перерыва для отдыха и питания, а так же график сменности, работы в выходные и праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст.129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

6.2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, доплаты за дополнительные виды работ, надбавки и компенсационные выплаты устанавливать работникам по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с положением об оплате труда работников ГКУ «СРЦН «Красногорский» города Каменска-Уральского.(Приложение №1)

**6.1.3.** 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 выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. При этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. Работник отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной зарплаты в день выхода работника на работу (ст.142 ТК РФ).

**6.1.4.** В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, Работодатель выплачиваетзаработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника.

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

**6.1.5.**Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующим в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада).

6.2. Работодатель обязуется:

**6.2.1.** Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

6.2.2. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

**6.2.3.** Знакомить под роспись работников с изменениями норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч.2 ст.74, 162 ТК РФ).

**6.2.4.** Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 5 и  20 числа, размеры составных частей заработной платы отражаются в расчётном листке, форма которого утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных актов.

6.2.5. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

**6.2.6.** Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, в том числе работу в детских оздоровительных лагерях, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

 **6.2.7.** Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида учреждения.

 **6.2.8.** При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель в соответствии со ст. 236 ТК РФ, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя**.**

Раздел 7. Охрана труда и здоровья.

**7.Работодатель обязуется:**

**7.1.1.** Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты (специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты), смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 г. № 290н, от 01.09.2010 г. № 777н и согласно приложению (№ 2,3). Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств индивидуальной защиты за счет средств работодателя.

**7.1.2.** Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, проводить работу по совершенствованию техники безопасности, предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих санитарно-гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. ( Приложение № 4)

**7.1.3.** Проводить инструктаж по охране труда под роспись 2 раза в год, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу. Проводить проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ) на начало календарного года.

**7.1.4.** Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

**7.1.5.** Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

**7.1.6.** Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

**7.1.7.**Создать совместную комиссию по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией на паритетной основе (приказ Минтруда России от 26.07.2014 № 412 «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»).

**7.1.8.** Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзном органом. В состав комиссии по СОУТ в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

7.1.9. Провести СОУТ в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426 «О специальной оценке условий труда».

Проводить СОУТ не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

7.1.10. По результатам СОУТ разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

7.1.11. Устанавливать конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) (ст. 147 ТК РФ), дополнительный отпуск - не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ), продолжительность рабочего времени - не более 36 часов рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

**7.1.12.** Обеспечить проведение вакцинаций (согласно «Национальному календарю прививок») и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

**7.1.13.** На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

**7.1.14.** В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

**7.1.15.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

**7.1.16.** Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

**7.1.17.**Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда, а также проведения административно-общественного контроля.

**7.1.18.**Принять локальный нормативный акт, устанавливающий систему нормирования труда, по согласованию с выборным профсоюзным органом.

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда, 2 раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

7.2.2. Участвовать в организации обучения работников знаниями по охране труда.

7.2.3. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.

7.2.4. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

Раздел 8. Социальные гарантии.

8.1. Стороны договорились:

**8.1.1.** По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

**8.1.2.** Организовать культурно-просветительскую и физкультурно оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

**8.1.3.** При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение страховой пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты аттестации рабочих мест или карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

**8.1.4.**Оказывать материальную помощь (с указанием источника финансирования):

* при уходе работника на пенсию (в зависимости то стажа работы);
* в связи со смертью близких родственников;
* на юбилейные даты (50, 55, 60, 65, 70 лет);
* в связи с юбилеем учреждения;
* в связи со стихийными бедствиями, кражами.

**8.2. Работодатель обязуется:**

**8.2.1.** Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории, дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

8.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

**8.3.1.** Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

**8.3.2.** Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

8.3.3. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

8.3.4. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

8.3.5. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

9.1.2. Не допускать 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 организации.

**9.1.3.** В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

* В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).
* Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.
* В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9.1.4. При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

9.1.5. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по специальной оценке условий труда, охраны труда, социальному страхованию и других.

9.1.6. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Общероссийского Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.2.2. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

9.2.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.2.4. На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет городской организации Профсоюза.

9.2.5. Предоставить право представителю профкома участвовать в совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к локальным нормативным документам.

9.2.6. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

9.2.7. Устанавливать условия оплаты труда, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.

9.2.8. Обеспечить допуск представителю первичной профсоюзной организации к сайту учреждения для размещения на нем веб-страницы первичной профсоюзной организации.

9.2.9. Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

**9.2.10.** Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;

* разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
* запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
* очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
* массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
* утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
* составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
* утверждение формы расчетного листка ( ст.136 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы вредные или особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
* размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
* установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
* применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
* определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральному соглашениям и настоящему коллективному договору.

**Раздел 10. Обязательства первичной профсоюзной организации.**

10.1. Профком обязуется:

10.1.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективного договора, других нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

10.1.2. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

10.1.3.Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения и его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о принятии мер дисциплинарного взыскания.

10.1.4.Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.1.5. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременностью предоставления работникам отпусков и оплаты труда.

10.1.6. Участвовать в работе комиссии по специальной оценке труда, охране труда и других.

10.1.7. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях;

* юбилейной даты;
* Смерти близкого родственника;
* Тяжелого материального положения;

 10.1.8. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении;

 10.1.9. Осуществлять из средств профсоюзной организации поощрения сотрудников, имеющих высокие показатели в труде;

 10.1.10. Доводить до сведения работников и работодателя отдельные нормы действующего трудового законодательства и законодательства по охране труда;

 10.1.11. Разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре;

 10.1.12. Воздержаться, при условии выполнения обязательств и положений Коллективного договора в полном объеме, от объявлении забастовок, других акций протеста, приводящих к нарушению деятельности учреждения.

 10.1.13. Оказывать содействие Работодателю в улучшении финансово-хозяйственного положения предприятия с целью выполнения Работодателем принятых на себя обязательств по Коллективному договору.

10.1.14. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов

 Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т. ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11.1. Стороны договорились:

11.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;

11.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;

11.1.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 2 раз в год.

11.1.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора конфликты, связанные с его выполнением;

11.1.5.Соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, использует возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения- забастовки;

11.1.6. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке предусмотренном законодательством;

11.1.7. Настоящий трудовой договор действует в течении трех лет;

11.1.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 2 месяцев до дня окончания срока действия данного договора и окончены не позднее 10 дней до истечении срока действия настоящего договора.

11.1.9. С текстом Коллективного договора и приложениями к нему работники могут ознакомится в Профкоме, у директора, у специалиста по кадрам.

Приложения к коллективному договору:

1. Соглашение администрации и профкома о выполнении мероприятий, обеспечивающих охрану труда и безопасность образовательного процесса.
2. Положение об оплате труда работников ГКУ СРЦН « Красногорский» города Каменска-Уральского.
3. Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное обучение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты. Перечень профессий (должностей) и видов работ, которым положена бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств.

 **Приложение №1**

**Министерство социальной политики Свердловской области**

**государственное казенное учреждение социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Красногорский» города Каменска-Уральского»**

**ПРИНЯТО УТВЕРЖДЕНО**

**общим собранием приказом директора**

**трудового коллектива № 15-К от «28» апреля 2017г.**

 **(с изменениями по Приказу №20/1-**

**ФХ от 28.09.2018г.)**

**Протокол №**

**от «27» апреля 2017 г.**

**Председатель профкома**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Трифоненко А.Б. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Студеникина О.Р.**

 **Положение**

**об оплате труда работников государственного казенного учреждение социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Красногорский» города Каменска-Уральского»**

**Каменск-Уральский.**

**Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящее положение об оплате труда работниковгосударственного казенного учреждение социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Красногорский» города Каменска-Уральского» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года N 94-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Свердловской области, государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области", Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 N 145-ПП "О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области"", Постановлением Правительства Свердловской области от 23.03.2017 N 170-ПП " Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области" и включает в себя:

1) минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам;

2) перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда директора государственного казенного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Красногорский» города Каменска-Уральского» (далее - учреждение), их заместителей и главных бухгалтеров.

1. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

3. Размер заработной платы работников учреждений не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Свердловской области.

4. Фонд оплаты труда учреждения формируется в пределах объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на соответствующий финансовый год.

5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов.

6. Директору и работникам учреждения в пределах средств фонда оплаты труда учреждения может быть оказана материальная помощь, предусмотренная Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам государственного казенного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Красногорский» города Каменска-Уральского» (далее – Положение о премировании), которое является составной частью

настоящего Положения.

 Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника и подтверждающих документов, предусмотренных Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам учреждения

Решение об оказании материальной помощи директору учреждения принимает Министерство социальной политики Свердловской области на основании заявления и подтверждающих документов, предусмотренных положением о выплате материальной помощи руководителю (директору) учреждения, утвержденным Министерством социальной политики Свердловской области.

**Глава 2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

7. Размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

Работникам учреждения, минимальные размеры должностных окладов по должностям (профессиям) которых не определены настоящим Примерным положением, размеры окладов устанавливаются по решению директора учреждения в зависимости от сложности труда, но не выше размера оклада (должностного оклада) директора учреждения.

8. Минимальные размеры должностных окладов на основе квалификационных уровней ПКГ приведены в приложении N 1 к настоящему положению.

Директор учреждения устанавливает размеры должностных окладов работников учреждения с учетом требований профессиональных стандартов, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполняемой работы. Директор учреждения имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их увеличения исходя из объемов финансового обеспечения.

**Глава 3. ПЕРЕЧЕНЬ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ**

**ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

9. Работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (далее - районный коэффициент);

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

10. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента, устанавливаются к должностным окладам работников учреждений.

Районный коэффициент в соответствии с Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 02.07.1987 N 403/20-155 "О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР" устанавливается к заработной плате.

11. Работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Компенсационные выплаты работникам учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся по результатам специальной оценки условий труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплата компенсационного характера не производится.

12. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются работникам учреждений в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата за совмещение должностей устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой должности в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

13. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же должности. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

14. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры доплат и порядок их установления определяются в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном директором учреждения.

15. В связи с непрерывностью деятельностью учреждения, на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

16. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов должностного оклада, рассчитанных за каждый час работы в ночное время. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

17. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

 18. Работникам учреждения за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются выплаты к должностным окладам в размере 30 – 35 процентов.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются выплаты к должностным окладам согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения работников с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

**Глава 4. ПЕРЕЧЕНЬ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ**

**ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

19. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную им работу.

20. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплата за качество выполняемых работ;

3) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы.

21. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, доведенных учреждению на очередной финансовый год.

22. Размер стимулирующих выплат определяется в процентах от должностного оклада.

23. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год). Основными условиями для осуществления данных выплат являются:

1) обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения;

2) обеспечение безотказной и бесперебойной работы программно-технических средств, а также информационных ресурсов учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет";

3) выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссиях, созданных в учреждении; проведение работ по сертификации; осуществление закупок товаров, работ и услуг конкурентными способами);

4) интенсивность труда выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;

5) участие в региональных и федеральных пилотных проектах в сфере социальной защиты;

6) разработку, организацию и реализацию региональных и федеральных проектов, мероприятий и программ в сфере деятельности учреждения;

7) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Основанием для выплаты за интенсивность и высокие результаты работы является локальный нормативный акт учреждения с указанием оснований установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и срока ее выплаты.

С учетом фактических результатов работы работника учреждения и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть досрочно пересмотрен или отменен локальным нормативным актом учреждения.

24. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах от должностного оклада по следующим основаниям:

1) присвоение квалификационной категории (высшая, первая, вторая, третья) по результатам аттестации;

2) награждение орденами, медалями, ведомственными наградами Российской Федерации за работу в сфере социальной защиты населения, культуры, образования и здравоохранения;

3) присвоение почетного звания;

4) наличие ученой степени (кандидат наук, доктор наук) при условии ее соответствия профилю выполняемой работником работы и деятельности учреждения;

5) наличие у водителей автомобилей квалификации второго и первого класса;

6) при выполнении водителем автомобиля функции по перевозке клиентов учреждения.

7) отсутствие нарушений и замечаний со стороны контролирующих органов.

Выплата за качество выполняемых работ, за присвоение квалификационной категории устанавливается работнику учреждения в течение срока действия присвоенной ему квалификационной категории.

В случае отказа работника учреждения от очередной переаттестации выплата за качество выполняемых работ, за присвоенную ранее квалификационную категорию прекращается с момента истечения срока действия квалификационной категории.

Выплаты за качество выполняемых работ, за квалификационную категорию работникам прошедшим аттестацию устанавливаются в следующих размерах:

высшая квалификационная категория - 0,20;

первая квалификационная категория - 0,15;

вторая квалификационная категория - 0,10;

третья квалификационная категория - 0,05.

Выплата за качество выполняемых работ, за присвоение почетного звания устанавливается только по основному месту работы в следующих размерах:

1) при наличии у работника орденов, медалей, почетных званий и ведомственных наград Российской Федерации за работу в сфере социальной защиты населения, культуры, образования и здравоохранения, ученой степени - в размере 0,15;

2) водителю автомобиля или автобуса при наличии классности в размере 0,1 - за наличие II класса; в размере 0,25 - за наличие I класса;

3) водителю специального легкового автомобиля и (или) автобуса при наличии 1 класса, занятым перевозкой клиентов учреждения, - в размере 0,7. При этом повышающий коэффициент за наличие 1 класса не устанавливается.

При наличии у работника учреждения двух и более почетных званий выплата за качество выполняемых работ, за присвоение почетного звания устанавливается по одному из почетных званий.

При наличии у работника учреждения нескольких оснований для осуществления выплаты проценты от должностного оклада суммируются.

25. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения в следующих размерах:

1) в размере 20 процентов должностного оклада - за стаж непрерывной работы, выслугу лет от 3 до 5 лет;

2) в размере 30 процентов должностного оклада - за стаж непрерывной работы, выслугу лет свыше 5 лет.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, приведен в приложении N 2 к настоящему Положению.

26. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании в пределах фонда оплаты труда.

Положение о премировании предусматривает показатели и критерии, позволяющие оценить результативность, качество и эффективность работы.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждения в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере и максимальным размером не ограничиваются.

27. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения:

1) при награждении Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;

2) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

3) в связи с празднованием Дня социального работника;

4) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 10 лет, 55 лет для женщин);

5) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости или по инвалидности.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом учреждения, принятым директором учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

**Глава 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА**

**УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ**

28. Заработная плата директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада директора учреждения определяется заключенным с ним работодателем трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом специфики и особенностей деятельности учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада (должностного оклада) руководителям (директорам) учреждений.

Система критериев для дифференцированного установления окладов руководителям (директорам) учреждений утверждается приказом Министерства социальной политики Свердловской области.

29. Должностные оклады заместителей директора учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются директором учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

30. С учетом условий труда директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего Положения.

31. Директору учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) выплаты за качество выполняемых работ;

2) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

3) премиальные выплаты по итогам работы.

32. Директору учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ по следующим основаниям:

1) присвоение квалификационной категории по итогам аттестации;

2) награждение орденами, медалями, наличие почетных званий и ведомственных наград Российской Федерации за работу в сфере социальной защиты населения, культуры, образования и здравоохранения; наличие ученой степени.

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается директору учреждения в процентах к должностному окладу.

33. Порядок и условия осуществления, а также размеры выплат стимулирующего характера директору учреждения, перечисленных в пункте 30 настоящего Положения (за исключением премиальных выплат по итогам работы), устанавливаются в соответствии с главой 4 настоящего Положения.

34. Премиальные выплаты по итогам работы директору учреждения производятся по результатам деятельности учреждения с учетом выполнения ключевых показателей эффективности деятельности, утвержденных приказом Министерства социальной политики Свердловской области, личного вклада директора учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Условия и порядок выплаты премиальных выплат устанавливаются в соответствии с Положением о премировании руководителя (директора) учреждения социального обслуживания, утвержденным приказом Министерства социальной политики Свердловской области.

35. Стимулирующие выплаты заместителям директора учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с главой 4 настоящего Положения.

36. В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливается: предельный уровень соотношения средней заработной платы директора учреждения, заместителя директора учреждения, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения) в кратности от 1 до 6; предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения) в кратности от 1 до 5,4.

**Глава 6. ДОВЕДЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДО МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА.**

1. Согласно ст.133 ТК РФ, если заработная плата сотрудника отработавшего за месяц норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) меньше минимального размера оплаты труда, то производится доплата до уровня МРОТ, установленного Федеральным законодательством.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

1. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Квалификационный уровень | Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) | Минимальный размер должностного оклада <\*> (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал" |
| 1. | 2 | Медицинская сестра диетическая | 8388 |
| 2. | 3 | Медицинская сестра | 9798 |
| 3. | 4 | Фельдшер | 11756 |

--------------------------------

<\*> Минимальные размеры должностных окладов медицинских и фармацевтических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Квалификационный уровень | Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) | Минимальный размер должностного оклада <\*> (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в медицинских организациях, осуществляющих предоставление социальных услуг" |
| 1. | 1 | Специалист по социальной работе | 13916 |

--------------------------------

<\*> Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности специалиста по социальной работе, заведующего отделением (социальной службой) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 N 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг".

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, работающих в сфере социального обслуживания

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Квалификационный уровень | Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) | Минимальный размер должностного оклада <\*> (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |
| 1. |  | Помощник воспитателя | 5220 |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |
| 2. | 1 | Младший воспитатель | 5950 |
| ПКГ должностей педагогических работников |
| 3. | 1 | Музыкальный руководитель | 10935 |
| 4. | 2 | Педагог дополнительного образования, социальный педагог | 12613 |
| 5. | 3 | Воспитатель, педагог-психолог | 13968 |
| 6. | 4 | Учитель-дефектолог, учитель-логопед  | 15601 |

--------------------------------

<\*> Минимальные размеры должностных окладов работников образования, работающих в сфере социального обслуживания, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

4. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, работающих в сфере социального обслуживания

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Квалификационный уровень | Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) | Минимальный размер должностного оклада <\*> (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" |
| 3. | 1 | Бухгалтер, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, юрисконсульт, специалист в области охраны труда | 6452 |

<\*> Минимальные размеры окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

7. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, работающих в сфере социального обслуживания

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Квалификационный уровень | Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) | Минимальный размер должностного оклада <\*> (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |
| 1. | 1 | Кастелянша, сторож , уборщик территорий | 4020 |
| 2. | 1 | Кладовщик, кухонный рабочий | 4890 |
| 3. | 1 | Уборщик служебных помещений | 3373 |
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" |
| 3. | 1 | Оператор стиральных машин | 4890 |
| 4. | 1 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 4917 |
| 4. | 1 | Водитель автомобиля | 6600 |
|  | 1 | Повар | 7120 |

--------------------------------

<\*> Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения выполняемых ими работ к соответствующим ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГИ ЛЕТ,

ДАЮЩЕГО ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ ВЫПЛАТЫ ЗА СТАЖ

НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ

1. При определении стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслуги лет, учитывается:

1) время непрерывной работы на должностях по профилю работы, в том числе по совместительству, в учреждениях (структурных подразделениях учреждений) социального обслуживания, медицинских организациях, образовательных организациях, исполнительных органах государственной власти Свердловской области, осуществляющих функции и полномочия в сфере социальной защиты;

2) время непрерывной работы на должностях по профилю работы в централизованных бухгалтериях учреждений социального обслуживания, медицинских организаций, образовательных организаций;

3) время непрерывной работы в организациях системы социальной защиты, на должностях работников образования, медицинских (фармацевтических) должностях системы здравоохранения в период учебы - студентам образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за учебой непосредственно следовала работа в организациях системы здравоохранения, социальной защиты, образования на должностях по профилю работы;

4) время непрерывной работы работников учреждений социального обслуживания Свердловской области, при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа в учреждениях социального обслуживания Свердловской области:

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);

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

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

1) не позднее одного месяца со дня увольнения из организаций в сфере социальной защиты населения, медицинских организаций, образовательных организаций;

2) не позднее трех месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией организации в сфере социальной защиты населения, медицинской организации, образовательной организации, сокращения численности или штата работников организации в сфере социальной защиты населения, медицинской организации, образовательной организации.

3. В стаж работы не засчитывается время работы в организациях (структурных подразделениях организаций), не предусмотренных номенклатурами медицинских организаций и организаций социального обслуживания в Свердловской области.

Приложение №2

 Согласовано: Утверждаю:

 Председатель Директор

 Проф.комитета СРЦН «Красногорский»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.Б.Трифоненко. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Р.Студеникина.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей

работа, в которых дает право на бесплатное обеспечение одеждой,

специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессия или должность | Наименование СИЗ | Норма выдачи в год | Нормативный документ |
| Уборщик производственных и служебных помещений | - халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;- перчатки с полимерным покрытием;- перчатки резиновые | 1шт6 пар12 пар. | Приказ от 9 декабря 2014 года №997н Мигнистерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредным или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением». |
| Дворник | -костюм для защиты от общих производственных загрязнений;-фартук из полимерных материалов с нагрудником;-сапоги резиновые с защитным подноском;-перчатки с полимерным покрытием;- Зимой дополнительно-куртка утепленная на подкладке;- валенки или сапоги кожаные утепленные;-галоши на валенки | 1шт.2шт.1 пара6 пар1шт. на 3 года1 пара на 2 года1 пара на 2 года |
| рабочий по комплексному обслуживанию зданий | -костюм для защиты от общих производственных загрязнений;-сапоги резиновые с защитным подноском;-перчатки с полимерным покрытием;- перчатки резиновые или из полимерных материалов;-очки защитные;-средства индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующие. | 1шт.1 пара6 пар12 пардо износадо износа |
| водитель | -костюм для защиты от общих производственных загрязнений;-перчатки с полимерным покрытием;- перчатки резиновые | 1 шт6 пардежурные | Приказ от 9 декабря 2014 года №997н Мигнистерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредным или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением». |
| заведующий хозяйством | -костюм для защиты от общих производственных загрязнений;-перчатки с полимерным покрытием; | 1 шт6 пар |
| кастелянша | -костюм для защиты от общих производственных загрязнений; | 1шт |
| кухонный рабочий | -костюм для защиты от общих производственных загрязнений;-перчатки с полимерным покрытием;- нарукавники изполимерных материалов;- фартук из полимерных материалов с нагрудником | 1 шт.6 пардо износа2шт. |
| повар | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат- головной убор;- нарукавники изполимерных материалов;- фартук из полимерных материалов с нагрудником  | 2шт.2шт.до износа2шт. |
| медицинская сестра | -Халат хлопчатобумажный;- колпак или косынка хлопчатобумажные;- полотенце;щетка для мытья рук. | 4шт. на 2 года4шт. на 2 года4 шт. на два годадежурная | п.1 Приложение к приказу Минздрава СССР от 29.01.1988 №65 « О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а так же норм санитарной одежды и санитарной обуви».  |
| помощник воспитателя | халат хлопчатобумажный | 1шт. | п.19.6 Постановление государственного санитарного врача РФ от 15.05.2013 №26 «Об утверждении СанПиН 2.4.1. 30.49-13Санитарно-эпидемические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций». |

 Приложение 3

 Согласовано: Утверждаю:

 Председатель Директор

 Проф.комитета СРЦН «Красногорский»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.Б.Трифоненко. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Р.Студеникина.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий (должностей) и видов работ,

которым положена бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| профессия или должность | наименование смывающих и обезвреживающих средств | норма выдачи в месяц | нормативный документ |
| уборщик служебных помещений | - средство гидрофобного действия;-регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии;- мыло жидкое или жидкое моющие средство для рук. | 100мл.100мл.200гр/250мл |  Приказ МинздравсоцразвитияРф от 17.12.2010 №1122н |
| помощник воспитателя | - средство гидрофобного действия;-регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии;- мыло жидкое или жидкое моющие средство для рук | 100мл.100мл.200гр/250мл |
| дворник | мыло туалетное | 200гр |
| рабочий по комплексному обслуживанию зданий | мыло туалетное | 200гр |
| водитель | мыло туалетное | 200гр |