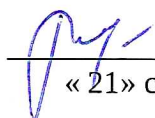


**ОТ РАБОТНИКОВ**

Председатель первичной профсоюзной организации ГАУ «КЦСОН Слободо-Туринского района»

 /Г.П.Горячевских/  
« 21 » сентября 2021г

**ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ**

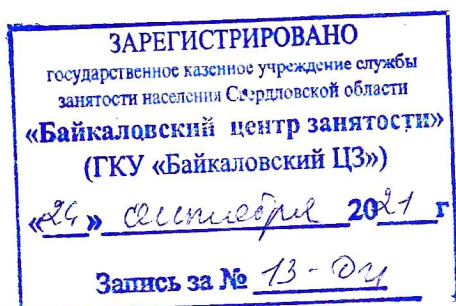
Директор ГАУ «КЦСОН Слободо-Туринского района»

 /Н.П.Назарова/  
« 21 » сентября 2021г

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
на 2021-2023годы**

Государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Слободо-Туринского района»

Принято на общем собрании трудового коллектива работников,  
Протокол № 2 от 17 сентября 2021 года



Государственное автономное учреждение социального обслуживания Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Слободо-Туринского района»), именуемое в дальнейшем «ГАУ «КЦСОН Слободо-Туринского района» в лице директора Назаровой Наталии Петровны, с одной стороны, и первичной профсоюзной организации ГАУ «КЦСОН Слободо-Туринского района, именуемое в дальнейшем «Профсоюз» в лице председателя Горячевских Галины Петровны, с другой стороны, именуемые в дальнейшем Стороны, заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести в условия Коллективного договора от 26.04.2021 года № 7-К следующие изменения:

1.2. Приложение №2 (положение об оплате труда и премированию работников) изложить в следующей редакции (Прилагается)

1.3. Приложение №7 (перечень должностей работников ГАУ «КЦСОН Слободо-Туринского района» подлежащих обеспечению специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты) изложить в следующей редакции (Прилагается)

2. Настоящее соглашение распространяется на отношения, возникшие после 1 октября 2021 года.

3. Остальные условия коллективного договора остаются неизменными.

4. Дополнительное соглашение составлено и подписано в трех экземплярах. Все экземпляры имеют одинаковую юридическую силу. Один экземпляр находится у директора ГАУ «КЦСОН Слободо-Туринского района», второй - у председателя, третий - в ГКУ «Байкаловский ЦЗ».

5. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Слободо-Туринского района» (ГАУ «КЦСОН Слободо-Туринского района») на 2021-2023 годы и вступает в силу с 1 октября 2021 года и действует до 31 декабря 2021 года.

Приложение № 2  
к Коллективному договору

Согласовано:  
Председатель  
Профсоюзного комитета  
Государственного автономного  
учреждения социального  
обслуживания Свердловской  
области «Комплексный центр  
социального обслуживания  
населения Слободо-Туринского  
района»  
Приказ № 136-А от 20.09.2021г.  
\_\_\_\_\_ Г.П.Горячевских

Утверждаю:  
Директор  
государственного автономного  
учреждения социального обслуживания  
Свердловской области «Комплексный  
центр социального обслуживания  
населения Слободо-Туринского района»  
Приказ № 136-А от 20.09.2021г.  
\_\_\_\_\_ Н.П.Назарова



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИЮ РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ  
НАСЕЛЕНИЯ  
СЛОБОДО-ТУРИНСКОГО РАЙОНА»  
(ГАУ «КЦСОН СЛОБОДО-ТУРИНСКОГО РАЙОНА»)**

с. Туринская Слобода, 2021 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников ГАУ «КЦСОН Слободо - Туринского района» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области от 18.02.2021г. № 74-ПП «Об индексации заработной платы работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в 2021 году»

1.2. Положение применяется для определения заработной платы работников ГАУ «КЦСОН Слободо - Туринского района» (далее – Учреждения)

1.3. Положение включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- 2) перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;
- 3) условия оплаты труда директора государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Слободо-Туринского района», его заместителей и главного бухгалтера.



1.4. 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.

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

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

1.7. Фонд оплаты труда учреждения формируется в пределах объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников размеров субсидий государственным бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

Директору и работникам учреждения в пределах средств фонда оплаты труда учреждения может быть оказана материальная помощь в соответствии

с Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения, утвержденным приказом директора.

Решение об оказании материальной помощи директору учреждения принимает Министерство социальной политики Свердловской области на основании заявления и положения о выплате материальной помощи.

## **2. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ**

### **(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (таблица 1).

2.2. Директор учреждения устанавливает размеры окладов (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 размеров окладов (должностных окладов) работников в сторону увеличения исходя из объемов финансового обеспечения.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений повышаются:

1) на 25 процентов - работникам учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, а также работникам, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах.

Перечень должностей работников учреждения, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада за работу в сельских населенных пунктах, приведен в приложении № 1 к настоящему положению.

Таблица 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"			
1.	1	Санитарка	7 638
ПКГ должностей педагогических работников			
1.	3	Педагог - психолог	14 136

**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 второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг"			
1.		Социальный работник	13 821
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в медицинских организациях, осуществляющих предоставление социальных услуг"			
2.	1	Специалист по социальной работе	14 431
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководителей в медицинских организациях, осуществляющих предоставление социальных услуг"			



3.		Заведующий отделением (социальной службой)	14 807
----	--	---	--------

**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 второго уровня			
1.	1	Младший воспитатель	4 419
ПКГ должностей педагогических работников			
2.	3	Воспитатель	14 136

**4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных 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 "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"			
1.	1	Делопроизводитель	4 545
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"			
2.	1	Заведующий складом	5 886
3.	2	Шеф-повар	5 988
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"			
4.	1	Бухгалтер, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, специалист в области охраны труда	7 006
5.	2	программист, инженер,	6 691

		психолог	
--	--	----------	--

**5. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных 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 "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"			
1.	1	Кастелянша, подсобный рабочий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	3 498
2.	1	Кухонный рабочий	3 681
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"			

3.	1	Оператор стиральных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4 182
4.	1	Машинист (кочегар) котельной	4 521
5.	1	Водитель автомобиля	6 675
6.	1	Повар	6 323
7.	1	слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	5 058

**6. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, работающих в сфере социального обслуживания**

ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена "		
1	Культорганизатор	6 629

**7. Минимальный размер должностного оклада по должности, не включенной в профессиональные квалификационные группы**

1	Специалист по закупкам	14 157
---	------------------------	--------

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



### **ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором учреждения, настоящим положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами.

3.2. Работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за особые условия труда устанавливаются в размере 30% к окладу (должностному окладу);
- работникам Отделения социальной реабилитации (временный приют) (14 мест) выплаты компенсационного характера за особые условия труда, устанавливаются в размере 35% к окладу (должностному окладу)
- за работу в местности с особыми климатическими условиями (далее - районный коэффициент) – 15% должностного оклада;
- за совмещение должностей - размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 настоящего Кодекса).
- за работу в ночное время -50% должностного оклада.

Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ и производится за каждый час работы в ночное время. Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере не менее двойной или часовой ставки. По желанию работника работавшего в выходной или нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.3. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента, устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения.

Районный коэффициент в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального Совета Профсоюзных Союзов от 02.07.1987 № 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.

3.4. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (с изменениями и дополнениями на 11.01.2018 года).

Структурное подразделение,	Величина доплат, %
----------------------------	--------------------

должность	
Отделение временного пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов (45 мест):  - повар;  - машинист (кочегар) котельной	12  8
Социально-реабилитационное отделение (стационарная форма обслуживания, для обслуживания не менее 14 граждан):  - повар	8
Отделение социальной реабилитации (временный приют) (14 мест):  - повар	12

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

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

#### **4. ПЕРЕЧЕНЬ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором и трудовыми договорами с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки, эффективности труда работников учреждения.

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

4.3. 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;

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора учреждения в пределах выделенных субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.5. Размер стимулирующих выплат определяется в процентах от оклада (должностного оклада), также в абсолютном размере.



Премияльные выплаты по итогам работы могут определяться в процентах от оклада (должностного оклада), также в абсолютном размере.

4.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) в процентах от оклада (должностного оклада), в том числе за:

- обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения;
- обеспечение бесперебойной работы информационных ресурсов учреждения, информационной системы «Социальное обслуживание населения»
- выполнение работником важных, сложных и срочных работ связанных с осуществлением закупок товаров, работ и услуг конкурентными способами, участие в деятельности комиссии по социальному страхованию, комиссии по определению стажа непрерывной работы, выслуги лет, комиссии по списанию и передаче нефинансовых активов учреждения и других);
- интенсивность труда выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда в связи с выполнением работ временно отсутствующего работника по болезни или отпуску;
- участие в региональных и федеральных пилотных проектах в сфере социальной защиты;
- разработку, организацию и реализацию региональных и федеральных проектов, социальных проектов, мероприятий и программ в деятельности учреждения.

Основанием для выплаты за интенсивность и высокие результаты работы является приказ директора 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 приказом директора учреждения.

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

4.7.1. присвоение квалификационной категории (высшая, первая, вторая, третья) по результатам аттестации

- высшая квалификационная категория- 20% должностного оклада,
- первая квалификационная категория- 15% должностного оклада,
- вторая квалификационная категория- 10% должностного оклада,
- третья квалификационная категория- 5% должностного оклада.

4.7.2. наличие у водителей автомобилей квалификации второго и первого класса.

- 10% должностного оклада – за наличие квалификации второго класса;
- 25% должностного оклада – за наличие квалификации первого класса.

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 перееаттестации выплата за качество выполняемых работ, за присвоенную ранее квалификационную категорию прекращается с момента истечения срока действия квалификационной категории. Выплата за качество выполняемых работ, за присвоение почетного звания устанавливается только по основному месту работы.

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

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

4.8. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждений в следующих размерах:

- в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) - за стаж непрерывной работы, выслугу лет от 3 до 5 лет;
- в размере 30 процентов оклада (должностного оклада) - за стаж непрерывной работы, выслугу лет свыше 5 лет.

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

- 1) время непрерывной работы на должностях по профилю работы, в том числе по совместительству, в учреждениях (структурных подразделениях



учреждения) 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.

4.8.2. 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.

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

4.9. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждения в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере и максимальным размером не ограничиваются, за фактически отработанное время.

Руководители структурных подразделений Учреждения подводят итоги по результатам деятельности каждого работника за месяц, квартал, полугодие, год и готовят в письменной форме предложения о размерах премиальных выплат с учетом основных показателей и критериев.

Решение о выплате премиальных выплат работникам учреждения

принимается директором Учреждения и оформляется приказом Учреждения.

Работникам учреждения, на которых приказом директора наложено дисциплинарное взыскание (предупреждение, замечание, выговор) за нарушение трудовой дисциплины или по иным основаниям, премия не выплачивается в течение календарного года с момента наложения взыскания.

Директор Учреждения по своей инициативе, ходатайству непосредственного руководителя работника или по просьбе самого работника может издать приказ о снятии дисциплинарного взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и при этом проявил себя как добросовестный работник.

В случае снятия дисциплинарного взыскания до истечения календарного года премиальная выплата возобновляется со следующего месяца. Премирование по итогам года в этом случае производится с момента возобновления премиальной выплаты.

Для рассмотрения вопросов о премиальных выплатах работников в учреждении создается комиссия в состав, которой в обязательном порядке входит председатель профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается приказом директора Учреждения. Решение комиссии оформляется протоколом.

Для осуществления премиальных выплат работникам устанавливаются показатели эффективности деятельности работников.

**Показатели эффективности деятельности социальных работников  
ГАУ «КЦСОН Слободо-Туринского района»**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя</b>	<b>Критерии оценки</b>	<b>Количество баллов</b>
1	<b>Выполнение государственного задания, выполнение объемов ИППСУ</b>	Нагрузка клиентами в соответствии с установленными нормативами , выполнение ИППСУ 95% и более	<b>30</b>
		80 -94 %	<b>20</b>
		Менее 80%	<b>0</b>
2	<b>Соблюдение кодекса этики и служебного поведения</b>	Проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними;  Проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей;  Учет культурных особенностей;  Защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними;  Соблюдений конфиденциальности информации о получателях социальных услуг	<b>10</b>
		<b>Наличие нарушений кодекса этики и служебного поведения</b>	<b>0</b>
3	<b>Своевременное предоставление отчетности, ведение документации по</b>	Соблюдение требований по ведению документации, своевременное и качественное предоставление отчетности. Своевременное	<b>30</b>



	<b>профессиональной деятельности</b>	заполнение базы данных ИС «Социальное обслуживание населения»	
		Одно замечание по предоставлению отчетности, ведению документации по профессиональной деятельности	15
		Два и более замечаний по предоставлению отчетности, ведению документации по профессиональной деятельности	0
4	<b>Удовлетворённость граждан полнотой и качеством оказания социальных услуг</b>	Наличие письменной благодарности за работу от граждан - получателей социальных услуг, общественных организаций и юридических лиц	10
		Отсутствие обоснованных жалоб на качество и полноту предоставленных социальных услуг за отчётный период	5
		Наличие жалоб на качество и полноту предоставленных социальных услуг за отчётный период	0
5	<b>Участие в мероприятиях по повышению профессиональной компетентности</b>	Разработка методических материалов (сценариев, буклетов и т.д.); участие в подготовке и проведении конференций, семинаров, круглых столов, подтверждённое документально; участие в конкурсе, экспериментальной группе за отчетный период; аттестационные процессы; курсы повышения квалификации и т.д.	5
6	<b>Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений заведующего отделением, связанных с уставной деятельностью. Привлечение</b>	Увеличение количества получателей социальных услуг взаимозаменяемости (на время отпуска, командировки, нетрудоспособности)	5
		Участие в акциях, социально – значимых мероприятиях, факт привлечения волонтеров,	5



	волонтеров, добровольцев к процессу социального обслуживания.	добровольцев к процессу социального обслуживания населения.	
		Выполнение внеплановых поручений не входящие в должностные обязанности работника, но связанные с уставной деятельностью	5
		Отсутствие поручений руководителя	0
Итого			100 баллов



**Перечень должностей, подлежащих обеспечению специальной одеждой**

Экземпляр № \_\_\_\_\_ стр.1 из 7

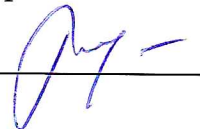
Приложение № 7  
к Коллективному договору

**СОГЛАСОВАНО:**

**Председатель**

Профсоюзного комитета  
государственного автономного  
учреждения социального  
обслуживания Свердловской  
области «Комплексный центр  
социального обслуживания  
населения Слободо-Туринского  
района

Приказ № 136-А от 20.09.2021г.

 Г.П.Горячевских

**УТВЕРЖДАЮ:**

**Директор**

государственного автономного учреждения  
социального обслуживания Свердловской  
области «Комплексный центр социального  
обслуживания населения Слободо-  
Туринского района»



Приказ № 136-А от 20.09.2021г.

 Н.П.Назарова

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ**

**ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ  
НАСЕЛЕНИЯ  
СЛОБОДО-ТУРИНСКОГО РАЙОНА»,  
ПОДЛЕЖАЩИХ ОБЕСПЕЧЕНИЮ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДОЙ,  
СПЕЦИАЛЬНОЙ  
ОБУВЬЮ И ДРУГИМИ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ.**

**(ГАУ «КЦСОН СЛОБОДО-ТУРИНСКОГО РАЙОНА»)**

с. Туринская Слобода, 2021 г

**Перечень должностей, подлежащих обеспечению специальной одеждой**

Экземпляр № \_\_\_\_\_

стр.2 из 7

В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ, приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213), постановлением Правительства Свердловской области от 02.08.1996 года № 635-п « О порядке, перечне и нормах обеспечения специальной одеждой, обувью и инвентарем социальных работников государственных и муниципальных учреждений социального обслуживания», социальным работникам, работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда выдаётся сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с нормами, Приказом Министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988 г. N 65 «О введении Отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви».

Приобретение средств индивидуальной защиты и обеспечение ими работников в соответствии с требованиями охраны труда производится за счет Работодателя.

Выдача работникам и сдача ими средств индивидуальной защиты записываются в личную карточку работника.



**Перечень должностей, подлежащих обеспечению специальной одеждой**

Экземпляр № \_\_\_\_\_ стр.3 из 7

Наименование должности	Перечень спецодежды, обуви, инвентаря и индивидуальных средств защиты	Единица измерения	Количество	Срок использования (месяцев)
Санитарка (санитар) (Приказ Министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988 г. N 65)	-Халат хлопчатобумажный или рубашка и брюки хлопчатобумажные	Шт.	4	24
	- Колпак или косынка хлопчатобумажные	Шт.	4	24
Социальный работник (ПП СО № 635-п от 02.08.1996 г. п. 1)	- Плащ или Куртка	Шт.	1	36
	-Халат хлопчатобумажный	Шт.	1	12
	-Обувь резиновая	Пара	1	12
	-Обувь комнатная	Пара	1	12
	-Перчатки	Пара	1	24
	-сумка хозяйственная	шт.	1	12
	-полотенце	шт.	1	6
Водитель (Приказ № 997н от 09.12.2014 г. п. 11)	-Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Шт.	1	12 мес.
	-Перчатки с точечным покрытием	Пар.	12	12 мес.
Заведующий складом (Приказ № 997н от	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических	Шт./комлект	1	12

**Перечень должностей, подлежащих обеспечению специальной одеждой**

Экземпляр № \_\_\_\_\_

стр.4 из 7

09.12.2014 г. п. 31)	воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Перчатки с полимерным покрытием	пара.	12	12
Кастелянша (Приказ № 997н от 09.12.2014 г. п. 48)	-Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	Шт./Комлект	1	12
Машинист (кочегар) котельной на твердом топливе при ручной загрузке (Приказ № 997н от 09.12.2014 г. п. 56)	-Х/Б костюм для защиты от повышенных температур	Шт.	1	12
	-Перчатки с полимерным покрытием	Пара	12	12
	- Щиток защитный лицевой - Средство для индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующий. -Фартук из полимерных	До износа  До износа	  1	  12

Перечень должностей, подлежащих обеспечению специальной одеждой

Экземпляр № \_\_\_\_\_ стр.5 из 7

	материалов с нагрудниками	Шт.		
Кухонный рабочий (Приказ № 997н от 09.12.2014 г. п. 60)	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Перчатки резиновые -Фартук из полимерных материалов с нагрудником	Шт. /Комплект	1	12
			6	12
		Пара Шт.	2	12
Оператор стиральных машин (Приказ № 997н от 09.12.2014 г. п. 115)	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Фартук из полимерных материалов с нагрудником -Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Шт./Комплект  Дежурный  Дежурные	1	12

**Перечень должностей, подлежащих обеспечению специальной одеждой**

Экземпляр № \_\_\_\_\_

стр.6 из 7

Повар (Приказ № 997н от 09.12.2014 г. п. 122)	- Халат хлопчатобумажный или рубашка и брюки	Шт.	1	12
	хлопчатобумажные			
	-Фартук из полимерных материалов с нагрудником	Шт.	2	12
	- Колпак или косынка			
	хлопчатобумажные	Шт.	4	24
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (Приказ № 997н от 09.12.2014 г. п. 135)	-Х/Б костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Шт.	1	12
	-Сапоги резиновые с защитным подноском	Пара	1	12
	-Перчатки с полимерным покрытием	Пара	6	12
	-Перчатки резиновые	Пара	12	12
	-Щиток защитный лицевой	До		
	-Средство индивидуальной защиты органов дыхания	износа		
	фильтрующий.	До износа		
Уборщик служебных помещений (Приказ № 997н от 09.12.2014 г. п. 171)	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных	Шт.	1	12



**Перечень должностей, подлежащих обеспечению специальной одеждой**

Экземпляр № \_\_\_\_\_ стр.7 из 7

	загрязнений и механических воздействий. - Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Пара.	12	12
Слесарь-электрик по ремонту и обслуживания электрооборудования (Приказ № 997н от 09.12.2014 г. п. 189)	-Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Шт./Комлект	1	12
	-Сапоги резиновые с защитным подноском	Пара	1	12
	-Перчатки с точечным покрытием	До износа		
	-Боты или галоши диэлектрические	Дежурные		
	-Перчатки диэлектрические	Дежурные		
	-Очки защитные	До износа		
	-Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующий	До износа		

Пронумеровано и пронумеровано

на \_\_\_\_\_ страницах.

Директор ГКУ «КЦСОН Слободо-Туринского района»

Н.П. Назарова

