

ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И  
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ВОЛОГОДСКОЙ  
ОБЛАСТИ

Казенное учреждение  
Вологодской области  
«Центр занятости населения  
Вологодской области»  
ОЗН по Белозерскому району  
Советский пр., д. 7, г. Белозерск, 161200  
Тел. 2-12-73, факс: (8-817-56) 2-12-73  
E-mail: [oznbelozersk@czn.gov35.ru](mailto:oznbelozersk@czn.gov35.ru)

№ 10 от 11.05.2022  
На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Директору  
БУСО для детей-сирот и детей, оставшихся  
без попечения родителей ВО "Белозерский  
центр помощи детям, оставшимся без  
попечения родителей"  
С.И. Нероновой

Председателю Совета трудового коллектива  
Е.В. Точиловой

---

Вологодская обл., 161200  
г. Белозерск, ул. Белозер, 17 а

## УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации коллективного договора

**БУСО для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей ВО  
"Белозерский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей"**

Отделение занятости населения по Белозерскому району сообщает, что:  
коллективный договор БУСО для детей-сирот и детей, оставшихся без  
попечения родителей ВО "Белозерский центр помощи детям, оставшимся без  
попечения родителей", зарегистрирован 04 мая 2022 года.

### Регистрационный номер: 6

Условия дополнительного соглашения к коллективному договору,  
ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым  
законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими  
нормы трудового права, не выявлены.

Рекомендуется при заключении коллективного договора включать положения  
о внедрении концепции нулевого травматизма.

Начальник ОЗН по  
Белозерского района



А.А. Никулина

Бюджетное учреждение социального обслуживания Вологодской области  
«Белозерский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**между администрацией и работниками**  
**БУ СО ВО «Белозерский центр помощи детям,**  
**оставшимся без попечения родителей»**  
**на 2022 – 2025 годы**

ПРИНЯТО

Общее собрание трудового коллектива

Протокол № 1 от «08» августа 2022 года

г. Белозерск

## Содержание:

№ п/п	Наименование раздела	Номер страницы
I	Общие положения	3-6
II	Трудовой договор. Обеспечение занятости. Условия высвобождения.	6-8
III	Рабочее время и время отдыха.	8-11
IV	Оплата труда.	11-12
V	Охрана труда и здоровья.	12-14
VI	Социальные гарантии и льготы.	14-15
VII	Заключительные положения. Ответственность сторон коллективного договора.	15-16
Приложения:		
1	Правила внутреннего трудового распорядка.	
2	Положение об оплате труда.	
3	Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты и санитарно-гигиенической одежды работникам. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств.	

## **I. Общие положения.**

Коллективный договор разработан на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, в целях повышения социальной защищенности работников бюджетного учреждения социального обслуживания для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, Вологодской области «Белозерский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» (далее по тексту – Учреждение), материальной заинтересованности работников Учреждения в результатах своего труда.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Коллективный договор (далее по тексту – «Договор») – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения, заключаемый трудовым коллективом Учреждения в лице представителя трудового коллектива – председателя Совета трудового коллектива, и Работодателем, в лице директора Учреждения.

1.1. Работодатель признает Совет трудового коллектива полномочным представителем работников Учреждения. Работники Учреждения поручают Совету трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам, обусловленным настоящим Договором (ст.29 ТК РФ).

1.2. Совет трудового коллектива выступает полномочным представителем работников при разработке и заключении Договора, контроле за его исполнением.

Работники, не являющиеся членами Совета трудового коллектива, могут уполномочить Совет трудового коллектива, представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений.

1.3. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

Работодатель:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, условия данного Договора, трудовых договоров;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;

- мотивировать работников на повышение производительности труда;
- учитывать мнение Совета трудового коллектива по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей на условиях установленных Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления Совета трудового коллектива о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

Совет трудового коллектива:

- добиваться улучшения условий труда работников;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Договора, других актов, действующих в Учреждении в соответствии с законодательством.

Работники:

- качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности и качества труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования);
- соблюдать Кодекс этики и служебного поведения работников Учреждения.

Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации,

иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.

1.4. Стороны, подписавшие Договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторонам соглашений.

1.5. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к ухудшению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.6. Действия настоящего Договора распространяются на всех работников Учреждения независимо от их должности, членства в Совете трудового коллектива, длительности трудовых отношений, характера выполняемых работ.

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Договора всех работников Учреждения.

1.8. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.9. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.10. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Договор.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон с учетом мнения собрания трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми территориальными соглашениями по учреждениям социального обслуживания населения Вологодской области, настоящим Договором.

1.12. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Советом трудового коллектива.

К ним относятся:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о системе оплаты труда работников;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- соглашение по охране труда;

- создание комиссии по охране труда;
- очередность предоставления отпусков (график отпусков);
- другие локальные нормативные акты регулирующие трудовые отношения.

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора.

1.14. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

## **II. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Условия высвобождения.**

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем заключается путем подписания трудового договора.

Трудовой договор – соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного Работодателя.

2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнение места работы,;
- об установлении испытания;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

2.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается следующим лицам:

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;

- лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет;

- лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лицам, заключающим трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенным трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя может проводиться в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством (ст.81,82 ТК РФ).

2.8. Трудовой договор может быть прекращен в любой момент по соглашению сторон (ст.78 ТК РФ). Инициатором расторжения трудового договора по данному основанию может являть как работник, так и работодатель. Договоренность сторон определяется путем составления отдельного документа – соглашения о расторжении трудового договора. В соглашении нужно отразить дату (т.е. последний день работы) и основание расторжения трудового договора (соглашение сторон).

2.9. При принятии решения о сокращении численности штата работников Учреждения работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом работникам не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ).



Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Массовым является увольнение 30 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

2.10. Работодатель обязуется предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.11. Работодатель обязуется трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению инвалидов.

2.12. Работодатель обязуется знакомить переводимого на новую должность или работу сотрудника с предоставляемым ему правом на пенсионные льготы и отпуск с указанием их в трудовом договоре.

2.13. При сокращении численности или штата работников, преимущественным правом на оставление на работе пользуются категории сотрудников, установленные действующим законодательством (ст.179 ТК РФ).

2.14. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством при сокращении численности или штата работников (ст.178, 180 ТК РФ).

### **III. Рабочее время и время отдыха.**

3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения регулируется действующим законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Центра, трудовым договором, графиком работы, Договором, которые не должны ухудшать положение работника по отношению к действующему законодательству.

3.2. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы работников Учреждения устанавливается Работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива и закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение 1 к настоящему договору).

3.3. Графики работы утверждаются директором Учреждения в соответствии с нормативными документами и по согласованию с Советом трудового коллектива, доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ).

3.4. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность отпуска работников с ненормированным рабочим днем устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.5. Объем нагрузки меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

3.6. В течение ежедневной работы работникам Учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания, который используется работниками по их усмотрению и в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ). Продолжительность перерыва устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.7. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска не может быть менее 28 календарных дней. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются согласно графику, утвержденному директором Учреждения и согласованному с Советом трудового коллектива. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков отдельных категорий работников может превышать 28 календарных дней в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, длительность отпусков данных работников закреплена Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.8. В соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

3.9. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с действующим законодательством (ст.139 ТК РФ).

3.10. Отпуск по заявлению работника (в удобное для него время) предоставляется следующим категориям:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (ст.260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до 18 лет (ст.267 ТК РФ);
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст.122 ТК РФ);
- мужу – в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (ст.123 ТК РФ);
- лицам, работающим по совместительству (одновременно с отпуском по основному месту работы, ст. 286 ТК РФ);

- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих, п.11 ст.11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- некоторым категориям граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (Закон РСФСР от 15.05.1991 №1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);
- ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам труда и другим категориям работников, указанных в Федеральном законе от 12.01.1995 №5-ФЗ «О ветеранах»;
- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях (ст.177 ТК РФ),

3.11. Перечень работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный отпуск определен Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

3.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (не более 14 календарных дней):

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом 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;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака (собственная или детей), смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работникам к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70, 75 и так далее), переезд на новое место жительства – до 2 дней.

3.14. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст.113 ТК РФ).

3.15. В выходные и праздничные дни в Учреждении может вводиться дежурство для разрешения возникающих неотложных вопросов. К дежурству привлекаются работники Учреждения по списку, утвержденному приказом Работодателя, при наличии письменного согласия работника.

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

#### **IV. Оплата труда.**

4.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда, утвержденного директором Учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива (Приложение 2 к настоящему Договору).

4.2. Заработная плата выплачивается работнику 2 раза в месяц: за 1 половину месяца 25 числа текущего месяца, за 2 половину месяца 10 числа месяца следующего за отчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Выплата заработной платы сотрудникам, вновь принятым на работу выплачивается следующим образом:

Дни, подлежащие оплате				
дата начала работы в текущем календарном месяце	текущий календарный месяц		следующий календарный месяц	
	дата выплаты «10 число»	дата выплаты «25 число»	дата выплаты «10 число»	дата выплаты «25 число»
	1	2	3	4
с 1 по 10 число	отработанные дни с 1 по 9	отработанные дни с 10 по 15	на общих основаниях	на общих основаниях
с 11 по 15 число	-	отработанные дни с 11 по 15		
с 16 по 25 число	-	отработанные дни с 16 по 24	отработанные дни за предыдущий	

			месяц с 25 по последний день месяца
с 26 по последний день месяца	-	-	отработанные дни за предыдущий месяц с 26 по последний день месяца

4.3. Ежемесячно работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), выплаты стимулирующего характера.

4.5. За достижение высоких показателей в труде, работники Учреждения могут премироваться, в случаях и порядке, установленном Положением об оплате труда.

4.6. Доплаты, стимулирующие выплаты и премиальные выплаты устанавливаются и выплачиваются при наличии средств.

## **V. Охрана труда и здоровья.**

5.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать право работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда на рабочем месте, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение №3) с определением в нем организационных и технических

мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

- проводить в Учреждении специальную оценку условий труда, с последующей сертификацией работ по охране труда совместно с Советом трудового коллектива. По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах;

- производить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

- организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда ежегодно;

- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;

- обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение 4);

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

- обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.212 ТК РФ) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований). Работодатель не может требовать от работников проходить медицинский осмотр за счет личных средств. Если работник проходил медицинский осмотр за свой счет (что может иметь место при приеме на работу), платежные документы сдаются в Учреждение и подлежат возмещению работнику;

- обеспечивать режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения Совета трудового коллектива инструкции по охране труда;

- создать на паритетных началах комиссию по охране труда из членов коллектива и Совета трудового коллектива;

- предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда доплаты. Размер доплаты за работу с вредными и (или)

опасными условиями труда устанавливается приказом директора Учреждения, на основании протокола комиссии по установлению доплат за вредные и (или) опасные условия труда;

- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдение трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работник (ст.220 ТК РФ).

5.2. Работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, обязательное страхование от несчастных случаев на производстве.

5.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, об ухудшении здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры в установленные сроки;

- работник не допускается к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

## **VI. Социальные гарантии и льготы.**

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл.10, 11 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (гл.13 ТК РФ);

- по вопросам оплаты труда (гл.20-22 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (гл.24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл.26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

- обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования Российской Федерации;

- предоставлять по заявлениям работников необходимые документы для своевременного оформления пенсии работникам;
- оказывать материальную помощь работникам в чрезвычайных ситуациях (похороны, операции, пожар, аварии и т.п.) согласно положения об оплате труда;
- работодатель обязуется способствовать повышению профессионального уровня работников, направлять работников на курсы повышения квалификации педагогов и других работников в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами;
- в случае направления работника в командировку, в том числе для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

## **VII. Заключительные положения.**

### **Ответственность сторон коллективного договора.**

7.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон.

7.2. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение споров, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

7.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст.55 ТК РФ).

7.4. Работодатель перед принятием решения о создании локального нормативного акта, согласовывает его проект и обоснования к нему с Советом трудового коллектива.

7.5. В случае, если мотивированное мнение профсоюзного комитета не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех рабочих дней, после получения мотивированного мнения, провести дополнительные консультации с Советом трудового коллектива в целях достижения взаимоприемлемого решения.

7.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

7.7. При приеме на работу Работодатель обязан под роспись ознакомить работника с настоящим Договором. Вновь принятый на работу работник считается присоединившимся к данному Договору.



7.8. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Председатель Совета трудового коллектива

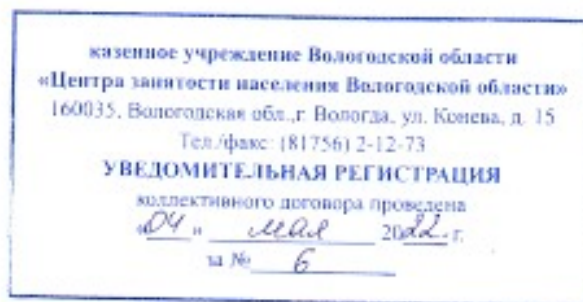
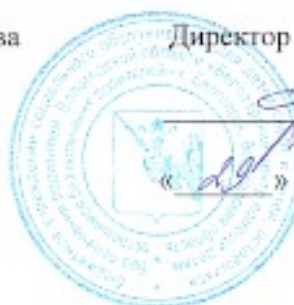
*Точилова* Точилова Е.В.

«29» апреля 2022 г.

Директор

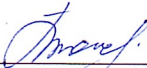
*Неронова* Неронова С.И.

«29» апреля 2022 г.



Согласовано:


Председатель Совета трудового  
коллектива

 Е. В. Точилова

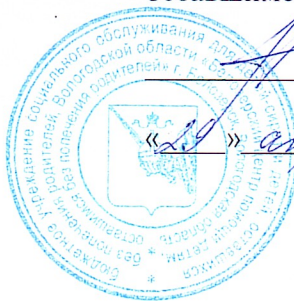
«29» апреля 2022 г.

Утверждаю:

приказом директора БУ СО ВО «  
Белозерский центр помощи детям,  
оставшимся без попечения родителей»

 С.И. Неронова

«29» апреля 2022 г. № 43



## ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ, ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ «БЕЛОЗЕРСКИЙ ЦЕНТР ПОМОЩИ ДЕТЯМ, ОСТАВШИМСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ»

### 1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее — Правила) бюджетного учреждения социального обслуживания для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, Вологодской области «Белозерский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» (далее по тексту - Учреждение) регулируют трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в учреждении и распространяются на всех работников и работодателя, их представителей и имеют целью способствовать добросовестному отношению работников к труду и укреплению трудовой дисциплины, организации труда, рациональному использованию рабочего времени и повышению производительности труда.

1.2. Все вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются директором Учреждения в пределах своей компетенции, а в случаях, предусмотренных законодательством, с учетом мнения профсоюзного органа.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются приказом директора Учреждения. Все изменения и дополнения вносятся в Правила в таком же порядке.

1.4. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с действующими в Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка.

### 2. Порядок приема, перевода и увольнения работников Учреждения

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в письменной форме.

2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается директором Учреждения и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.3. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
  - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
  - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
  - документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
  - документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (дипломы, аттестаты, удостоверения, свидетельства, сертификаты);
  - документы, подтверждающие прохождение медицинской комиссии;
  - справка из органов Министерства внутренних дел России об отсутствии (наличии) судимости.
- с учетом специфики работы, в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации, может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.5. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы, помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.6. Прием на работу оформляется приказом директора Учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа директора Учреждения должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.7. Приказ директора Учреждения о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.8. При приеме на работу работодатель обязан:

- ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, уставом Учреждения, коллективным договором.

- ознакомить работника с порученной работой, условиями труда, его правами и обязанностями;

- провести инструктаж по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности;

- обеспечить обязательное медицинское освидетельствование лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, а также иных лиц в случаях, предусмотренных законодательством.

2.9. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

2.10. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

2.11. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.12. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, но не свыше 3-х месяцев, а для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера не свыше 6 месяцев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой

договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

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

2.13. Перевод работника на другую постоянную работу осуществляется с его письменного согласия, без согласия допускается на временный период, при исключительных обстоятельствах. Указанные обстоятельства, порядок и сроки такого перевода предусмотрены ст. 4, ст. 74 ТК РФ.

2.14. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством.

2.15. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора Учреждения.

2.16. С приказом о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.17. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.18. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.19. В трудовую книжку работника вносится запись о причине прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками ТК РФ, иных федеральных законов со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи и пункт ТК РФ или иного федерального закона.

2.20. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.



Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 ТК.

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

2.21. При прекращении трудового договора работник обязан вернуть работодателю все полученные им для выполнения трудовой функции материальные ценности, документы, иное имущество работодателя.

2.22. При прекращении трудового договора выплата неоспариваемых сумм, причитающихся работнику от работодателя (заработная плата, выходное пособие, компенсация за неиспользованный отпуск) производится в день увольнения работника.

### 3. Основные права работников

Работник имеет право на:

3.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных законодательством.

3.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

3.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами Учреждения и безопасности труда и коллективным договором.

3.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

3.5. Отдых, обеспечиваемый установленным режимом рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и дополнительных отпусков.

3.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

3.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством.

3.8. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

3.9. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

3.10. Решение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством.

3.11. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.12. Полную информацию о своих персональных данных и обработке этих данных.

3.12.1. Свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

3.12.2. Требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований ТК РФ и иными федеральными законами.

При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения.

3.12.3. На обжалование в суде любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

3.13. Объединение, включая право на создание профсоюза.

3.14. Участие в управлении Учреждением в формах, предусмотренных трудовым законодательством и Уставом учреждения.

3.15. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей.

3.16. Иные права, предусмотренные коллективным договором.

#### 4. Основные обязанности работников

Работник обязан:

4.1. Добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными правовыми актами.

4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, в том числе режим труда и отдыха.

4.3. Соблюдать трудовую дисциплину - обязательные для всех работников правила поведения, определенные федеральными законами, иными правовыми актами, в том числе локальными нормативными актами.

4.4. Своевременно и надлежащим образом исполнять распоряжения должностных лиц Учреждения, сделанные в пределах их полномочий.

4.5. Выполнять установленные нормы труда.

4.6. Соблюдать порядок и чистоту на рабочем месте и на территории Учреждения.

4.7. Не разглашать сведения конфиденциального характера.

4.8. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, проходить инструктаж по охране труда.

4.9. Проходить обязательные медицинские осмотры (обследования), предусмотренные законодательством.

4.10. Систематически повышать свою квалификацию, изучать передовые приемы и методы работы, совершенствовать профессиональные навыки.

4.11. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, использовать машины, оборудование, оргтехнику работодателя только в связи с производственной деятельностью, соблюдать установленный порядок хранения и использования материальных ценностей и документов.

4.12. Незамедлительно сообщить должностным лицам Учреждения либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу сохранности имущества Учреждения.



4.13. Информировать непосредственного руководителя или иных должностных лиц о причинах невыхода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению работником своих трудовых обязанностей.

4.14. Сообщить работодателю о случаях склонения работника к совершению коррупционных нарушений, о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками учреждения.

4.15. Сообщать кадровой службе работодателя об изменении своих анкетных данных - фамилии, имени, отчества, места жительства, образовании, паспортных данных.

4.16. Права и обязанности работников могут конкретизироваться в трудовых договорах, должностных инструкциях, других правовых актах, принятых в Учреждении.

4.17. Для предотвращения воздействия окружающего табачного дыма на здоровье человека не курить в помещениях и на прилегающей территории Учреждения. За нарушение законодательства в сфере охраны здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака работник может быть привлечён к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## 5. Основные права работодателя

Работодатель имеет право:

5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством.

5.2. Заключать договоры о полной индивидуальной материальной ответственности.

5.3. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

5.4. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами.

5.5. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.6. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном федеральным законодательством.

5.7. Принимать локальные нормативные акты.

6. Основные обязанности работодателя

Работодатель обязан:

6.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

6.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовыми договорами.

6.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда.

6.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

6.5. Выплачивать заработную плату два раза в месяц: первая часть заработной платы (аванс) - 25 числа текущего месяца, вторая часть заработной платы — 10 числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении установленного дня выплаты с выходным или праздничным днем — выплачивается накануне этого дня.

Оплата отпуска, командировочных расходов производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска, дня отъезда в командировку.

6.6. Вести точный учет рабочего времени, фактически отработанного работниками.

6.7. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

6.8. Не разглашать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

6.9. Исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

## 7. Рабочее время и время отдыха

### 7.1. Общие положения

7.1.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с настоящими правилами внутреннего трудового распорядка должен исполнять трудовые обязанности.

7.1.2. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

7.1.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

### 7.1.4. Работа в ночное время.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

7.1.5. По инициативе работника и на основании его заявления работодатель имеет право разрешить работнику работать за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по другому трудовому договору по иной профессии, специальности или должности в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства. Работа в порядке совместительства возможна в пределах установленной нормы часов.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

7.1.6. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренным ТК РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

## 7.2. Режим рабочего времени

7.2.1. Время начала и окончания работы, перерывы для отдыха и питания устанавливаются в годовых графиках работы, утвержденных приказом директора. Утвержденные графики доводятся до сведения работников, не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие.

7.2.2. Согласно ст. 101 ТК РФ, по приказу директора учреждения допускается эпизодическое привлечение отдельных работников к выполнению трудовых функций в режиме ненормированного рабочего дня без согласия работника (директор, заместители директора).

7.2.3. Пятидневная рабочая неделя, продолжительностью 40 часов, с двумя выходными днями (на основании утвержденного графика), устанавливается следующим категориям работников:

Директор

Заместитель директора по общим вопросам

Заведующий отделением, заместитель директора по социальной работе

Экономист

Специалист по персоналу  
Старший специалист по закупкам  
Психолог  
Специалист по социальной работе  
Специалист по социальной работе (специалист по работе с семьей)  
Машинист по стирке белья  
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий  
Кастелянша  
Уборщик служебных помещений  
Дворник  
Заведующий хозяйством  
Специалист по административно-хозяйственному обеспечению  
(заведующий складом)  
Слесарь-сантехник  
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования  
Водитель автомобиля

Пятидневная рабочая неделя, с сокращенной продолжительностью рабочего времени (36 часов в неделю - не более 39 часов в неделю), с двумя выходными днями (на основании утвержденного графика) устанавливается для следующих категорий работников:

Медицинская сестра

Пятидневная рабочая неделя, с сокращенной продолжительностью рабочего времени (36 часов в неделю), с двумя выходными днями (на основании утвержденного графика) устанавливается для следующих категорий работников:

Социальный педагог

Шестидневная рабочая неделя, с сокращенной продолжительностью рабочего времени (30 часов в неделю), с одним выходным днем (на основании утвержденного графика) устанавливается для следующих категорий работников:

Педагог дополнительного образования

Пятидневная рабочая неделя, с сокращенной продолжительностью рабочего времени (24 часа в неделю), с двумя выходными днями (на основании утвержденного графика) устанавливается для следующих категорий работников:

Музыкальный руководитель

Пятидневная рабочая неделя, с сокращенной продолжительностью рабочего времени (20 часов в неделю), с двумя выходными днями (на основании утвержденного графика) устанавливается для следующих категорий работников:

Логопед

Шестидневная рабочая неделя, с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю, с одним выходным днем (на основании утвержденного графика) устанавливается для следующих категорий работников:

Младший воспитатель (дневного дежурства)  
Кухонный рабочий

7.2.4. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим воспитание, присмотр и уход за воспитанниками Учреждения.

Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим воспитание, присмотр и уход за воспитанниками Учреждения с ограниченными возможностями здоровья.

7.2.5. Сменный график работы (утвержденный приказом директора) устанавливается следующим категориям работников:

Воспитатель (из расчета 25 или 30 часов в неделю)  
Младший воспитатель (ночного дежурства) (из расчета 40 часов в неделю)  
Повар (из расчета 40 часов в неделю)  
Машинист (кочегар) котельной (из расчета 40 часов в неделю)  
Сторож-вахтер (из расчета 40 часов в неделю).

7.2.6. Сотрудникам, работающим по графикам сменности устанавливается суммарный учет рабочего времени:

- с учетным периодом год -

Воспитатель, Младший воспитатель (ночного дежурства), Повар, Машинист (кочегар) котельной, Сторож-вахтер.

При суммарном учете рабочего времени выходные дни устанавливаются в различные дни недели, согласно утвержденным графикам работы.

7.2.7. Для должностей (Воспитатель, Младший воспитатель, Повар, Машинист (кочегар) котельной, Сторож-вахтер), на которых по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени (ст. 108 ТК РФ).

7.8. Привлечение работников к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению директора Учреждения только с письменного согласия работников.

7.9. Запрещается в рабочее время:

а) заниматься деятельностью, непосредственно не связанной с работой, выполнять общественные поручения и проводить разного рода мероприятия, не связанные с производственной деятельностью организации (кроме случаев, когда законодательством предусмотрена возможность выполнения государственных или общественных обязанностей в рабочее время);

б) оставлять рабочее место в целях, не связанных с выполнением трудовых обязанностей. Работник может отсутствовать на работе только с предварительного согласия работодателя (директора Учреждения, его заместителя);

в) употреблять спиртные напитки, наркотические и токсические вещества. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе).

7.10. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

7.10.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

7.10.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней.

7.11. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

7.11.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 14 календарных дней за ненормированный рабочий день предоставляются следующим категориям работников:

Директор  
Заместитель директора по общим вопросам

Заведующий отделением, заместитель директора по социальной работе  
Специалист по социальной работе  
Специалист по социальной работе (специалист по работе с семьей)  
Водитель

7.11.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней за ненормированный рабочий день предоставляются следующим категориям работников:

Экономист  
Специалист по персоналу  
Старший специалист по закупкам

7.11.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется категориям следующим работникам:

14 календарных дней:  
Медицинская сестра

7 календарных дней:  
Повар

7.12. Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемом директором Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

7.12.1. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

7.12.3. Оставшаяся часть ежегодного оплачиваемого отпуска используется по согласованию с директором Учреждения исходя из производственных возможностей.

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



7.12.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

7.12.6. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

7.12.7. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

7.12.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска служебных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

7.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами либо коллективным договором.

7.14. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяется федеральными законами.

7.14.1. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

7.15. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

## 8. Поощрения за успехи в работе

8.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, улучшение качества работы, новаторство, инициативу, повышение производительности труда и другие достижения в труде применяются поощрения в следующих формах:

- выплата премиальных вознаграждений;
- награждение ценным подарком;
- представление к наградам;
- направление работника на семинары

## 9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

9.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

9.3. При наложении дисциплинарного взыскания учитывается характер совершенного проступка, причиненный им вред, обстоятельства, при которых он совершен, степень вины работника.

9.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Отказ работника от представления объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

9.6. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

9.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

9.8. Приказ директора Учреждения о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

9.9. Работники Учреждения, привлеченные к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренным трудовым законодательством, в течение срока действия дисциплинарного взыскания не премируются.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

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

9.11. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

9.12. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

9.13. При распространении работником сведений, порочащих деловую репутацию учреждения, работник несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

## 10. Заключительное положение

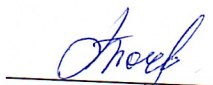
Нарушение правил внутреннего трудового распорядка является нарушением трудовой дисциплины и может повлечь за собой применение в отношении виновного дисциплинарного взыскания в соответствии с действующим трудовым законодательством.

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДЕНО

Председатель Совета трудового коллектива

Приказом директора БУ СО ВО  
«Белозерский центр помощи детям,  
оставшимся без попечения родителей»

  
Е.В. Точилова



С. И. Неронова

«29» апреля 2022 год

«29» апреля 2022 год

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**БУ СО ВО «Белозерский центр помощи детям, оставшимся без**  
**попечения родителей»**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение разработано в соответствии с законом области от 17.10.2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» постановлением Правительства области от 28.10.2008 года № 2084 «Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций социального обслуживания Вологодской области (государственных учреждений социального обслуживания области)» и отраслевым соглашением по организациям социального обслуживания Вологодской области, и включает в себя:

порядок определения размеров должностных окладов работников государственной организации социального обслуживания области (далее – организация);

перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

порядок оказания материальной помощи работникам организации;  
порядок выплаты единовременного денежного вознаграждения работникам организации.

**2. Порядок определения размеров должностных окладов работников учреждения**

2.1. Работникам учреждения (за исключением работников, указанных в пункте 2.4 раздела 2 настоящего Положения) устанавливаются должностные

оклады , которые формируются на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), установленному законом области от 17 октября 2008 года №1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» (с изменениями и дополнениями), отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента за наличие квалификационной категории.

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

от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»;

от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалифицированных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалифицированных групп должностей работников физической культуры и спорта»

от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»

от 31 марта 2021 года № 198н «Об утверждении профессионального стандарта «Лифтер-оператор по обслуживанию лифтов и платформ подъемных»

от 28 сентября 2020 года № 660н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь-электрик»

от 15 июня 2020 года №333н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»

от 2 февраля 2018 года № 49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности»

от 10 мая 2017 года №416н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению документацией организации»

от 18 июня 2020 года № 352н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере»

## 2.2. Размеры отраслевого коэффициента:

Профессиональная квалификационная группа/профессиональный стандарт	Размеры отраслевого коэффициента
должности и профессии первого уровня; должности, профессии и специальности по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлены 1,2,3 уровни квалификации	1,97
должности и профессии второго уровня; должности среднего и фармацевтического персонала; должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена; должности работников физической культуры и спорта второго уровня; должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлены 4,5 уровни квалификации	1,84
должности третьего уровня должности педагогических работников; должности врачей и провизоров; должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена; должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 6 уровень квалификации	1,54
должности четвертого уровня; должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг; должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлены 7,8,9 уровни квалификации	1,46

## 1.3. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

Профессиональная квалификационная группа (должности работников)	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	1,15
2 квалификационный уровень	1,24
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	



профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	1,30
2 квалификационный уровень	1,35
3 квалификационный уровень	1,40
4 квалификационный уровень	1,45
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	1,15
2 квалификационный уровень	1,24
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	1,35
2 квалификационный уровень	1,40
3 квалификационный уровень	1,45
4 квалификационный уровень	1,50
5 квалификационный уровень	1,55
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	1,15
Психолог	1,22
2 квалификационный уровень	1,19
3 квалификационный уровень	1,21
4 квалификационный уровень	1,25
5 квалификационный уровень	1,28
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	1,43
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	1,11
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	2,76
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
1 квалификационный уровень	1,19



2 квалификационный уровень	1,23
3 квалификационный уровень	1,36
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	1,12
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	1,12
1 квалификационный уровень, за исключением младшего воспитателя	1,21
Младший воспитатель	1,28
2 квалификационный уровень	1,30
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»	
1 квалификационный уровень	1,17
2 квалификационный уровень	1,21
3 квалификационный уровень	1,25
4 квалификационный уровень	1,29
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1 квалификационный уровень	1,95
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень	1,32
2 квалификационный уровень	1,60
3 квалификационный уровень	1,89
4 квалификационный уровень	2,17
5 квалификационный уровень	2,46
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Врачи и провизоры» (врачи-специалисты)	1,87
Должности, отнесенные к профессиональной группе «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»	
1 квалифицированный уровень	1,43
Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в сфере закупок»»	

5 квалификационный уровень	1,35
6 квалификационный уровень	1,15
Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом»	
5 квалификационный уровень	1,35
6 квалификационный уровень	1,15
Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере»	
6 квалификационный уровень	1,23
7 квалификационный уровень	1,12
Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области охраны труда»	
6 квалификационный уровень	1,15
Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Лифтер-оператор по обслуживанию лифтов и платформ подъемных»	
3 квалифицированный уровень	1,15
Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Слесарь-электрик»	
2 квалификационный уровень	1,15
3 квалификационный уровень	1,15
4 квалификационный уровень	1,30
Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»	
3 квалификационный уровень	1,15
5 квалификационный уровень	1,15
Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по управлению документацией организации»	
6 квалификационный уровень	1,15
Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист административно-хозяйственной деятельности»	
5 квалификационный уровень	1,4
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
3 квалификационный уровень	1,6

2.4. Должностной оклад заместителям директора учреждения устанавливается в следующих размерах:

заместителю директора на 10-30% ниже должностного оклада директора организации.

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

Справочно: Расчет должностных окладов работников организации производится ежегодно и является приложением к штатному расписанию организации.

### 3. Перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за сверхурочную работу;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- доплаты за совмещение профессий (должностей); расширение зон обслуживания; увеличение объема работ; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и праздничные дни.

Справочно: Перечень выплат компенсационного характера определяется организацией с учетом специфики работы учреждения.

3.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Доплата устанавливается в следующих размерах:

Наименование должности	Размеры доплаты в процентах от должностного оклада работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
Директор	40%
Заместитель директора по общим вопросам	40%
Заведующий отделением, заместитель директора по социальной работе	35%
Экономист	35%

Старший специалист по закупкам	35%
Специалист по персоналу	35%
Музыкальный руководитель	40%
Инструктор по физической культуре	40%
Социальный педагог	40%
Логопед	40%
Психолог	35%
Специалист по социальной работе	35%
Медицинская сестра	15%
Воспитатель	40%
Педагог дополнительного образования	40%
Младший воспитатель	35%
Повар	35%
Машинист по стирке белья	35%
Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания	35%
Кастелянша	35%
Сторож-вахтер	35%
Уборщик служебных помещений	35%
Дворник	35%
Кухонный рабочий	35%
Машинист (кочегар) котельной	35%
Заведующий хозяйством	35%
Специалист по административно-хозяйственному обеспечению)заведующий складом	35%
Слесарь-сантехник	35%
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	35%
Водитель автомобиля	35%

Справочно: Доплата устанавливается в соответствии с приложением 1 к положению об оплате труда работников учреждений социального обслуживания Вологодской области (государственных учреждений социального обслуживания области), утвержденному постановлением Правительства области от 28.10.2008г №2084.

Справочно: Доплата устанавливается в соответствии с приложением 1 к положению об оплате труда работников учреждений социального обслуживания Вологодской области (государственных учреждений социального обслуживания области), утвержденному постановлением Правительства области от 28.10.2008г №2084.

### 3.2. Доплата за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы –не менее чем в двойном размере.

При подсчете нормы рабочего времени исключаются периоды, когда сотрудник фактически не работал (отпуск, нахождение на больничном, командировка, прохождение профессионального обучения и т.д.) Норма рабочих часов уменьшается на количество рабочих часов по графику, приходящихся на отпуск, командировку, больничный и т.д.

Норма рабочих часов за период (месяц, квартал, год) рассчитывается по правилам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 года № 588н. При суммированном учете рабочего времени подсчет сверхурочных часов производится по окончании выбранного учетного периода. По окончании учетного периода определяется количество часов, которые работник с суммированным учетом рабочего времени трудился сверх нормы рабочего времени (ст. 99 ТК РФ). При оплате сверхурочной работы учитываются должностной оклад, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты.

3.3. В учреждении ведется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год для следующих категорий работников: воспитатели, младшие воспитатели ночного дежурства, вахтеры, повара, машинисты котельной.

Для данных категорий работников устанавливаются графики сменности. Для поваров график работы с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Расчет заработной платы данным сотрудникам осуществляется путем умножения часовой тарифной ставки на количество фактически отработанного времени в часах за месяц.

Часовая тарифная ставка = Оклад, установленный работнику/Норма рабочих часов за календарный месяц по графику сменности.

Справочно: В соответствии с постановлением Правительства области от 28.10.2008 №2084 размеры доплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом организации, трудовым договором.

3.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

Справочно: в соответствии с разделом 3 Положения об оплате труда работников организаций социального обслуживания Вологодской области (государственных учреждений социального обслуживания области), утвержденного постановлением Правительства области от 28. октября 2008 года № 2084.

3.6. Доплата за работу в ночное время производится сторожам за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов в части должностного оклада, остальному персоналу учреждения социального обслуживания – за каждый час работы в ночное время в размере 50 процентов части должностного оклада.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Абсолютный размер доплаты за работу в ночное время исчисляется из должностного оклада, без учета других выплат и доплат, за исключением выплаты указанной в п. 3.3.

Справочно: в соответствии с разделом 3 Положения об оплате труда работников организаций социального обслуживания Вологодской области (государственных учреждений социального обслуживания области), утвержденного постановлением Правительства области от 28. октября 2008 года № 2084.

3.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается не менее чем в двойном размере.

Абсолютный размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни исчисляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени с учетом доплат и надбавок компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера.

Если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени, то размер доплаты за выходные и праздничные дни исчисляется не менее чем в двойном размере с применением компенсационных и стимулирующих выплат.

3.8. Доплата за работу в центрах помощи детям, оставшимся без попечения родителей, осуществляющих образовательную деятельность.

Педагогическим работникам за работу в центрах помощи детям, оставшимся без попечения родителей, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается доплата в размере 150% должностного оклада.

3.9. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных ТК РФ и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

#### **4. Перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения**

Работникам организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- доплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- доплата за качество выполняемых работ;
- доплата за категориальность водителям;

- доплаты за наличие ученой степени, за наличие почетного звания Российской Федерации («Народный», «Заслуженный»);
- надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении социального обслуживания;
- премиальные выплаты по итогам работы.

#### **4.1. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы.**

Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения социального обслуживания с учетом достижения показателей эффективности деятельности работников. Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу и максимальным размером не ограничен (приложение 1 к Положению). Доплата устанавливается на каждый квартал календарного года: 1 балл = 1%.

#### **4.2. Доплата за качество выполняемых работ.**

Доплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения социального обслуживания с учетом достижения показателей эффективности деятельности работников. Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу и максимальным размером не ограничен (Приложение 2 к Положению). Доплата устанавливается на каждый квартал календарного года: 1 балл = 1%

Установление доплат за интенсивность и высокие результаты работы и качество выполняемых работ работникам организации осуществляется на основании решения Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности государственной организации социального обслуживания области и стимулированию их работников в порядке, утвержденном соответствующим приказом руководителя организации.

#### **4.3. Доплата за категориальность водителям, доплаты за наличие ученой степени, за наличие почетного звания Российской Федерации («Народный», «Заслуженный»), надбавка за стаж непрерывной работы**

Доплаты в учреждении социального обслуживания устанавливаются работникам в размерах и порядке согласно Положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания Вологодской области (государственных учреждений социального обслуживания области), утвержденному постановлением Правительства области от 28.10.2008 года №2084.

Вид доплаты за наличие ученой степени:	Размер доплаты в % от должностного оклада
-доктор наук	20
-кандидат наук	10

-за наличие почетного звания Российской Федерации («Народный», «Заслуженный»)	20
---	----

Вид доплаты	Размеры доплаты в % от должностного оклада
При одновременном наличии категорий «В», «С», «D», «E», или «В», «С», «D», «BE», или «В», «С», «D», «CE»	25
При одновременном наличии категорий «В», «С», «E», или «В», «С», «D», или «D»	10

**4.4. Надбавка за стаж работы устанавливается в следующих размерах:**

4.4.1. Педагогическим работникам, библиотекарям, культорганизаторам, аккомпаниаторам, руководителям кружков учреждений социального обслуживания:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 лет	30

4.4.2. Работникам учреждений социального обслуживания (кроме работников, получающих надбавку за стаж работы согласно пунктам 4.4.1. настоящего положения)

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
от 3 до 5 лет	20
от 5 лет	30

4.4.3. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях социального обслуживания надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается и по данным должностям в порядке и на условиях предусмотренных настоящим положением для этих должностей;



4.4.4. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавки:

4.4.5. В стаж работы работникам центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, врачей, работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней включаются:

время работы в центрах помощи детям оставшимся без попечения родителей;

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

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

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

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

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

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

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава) прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств,

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

4.4.6. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж работы, работникам центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей, занимающим должности руководителя, заместителей руководителя включаются:

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

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

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

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

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

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

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, не превысил одного

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

4.4.7. В случае возникновения у работников учреждений социального обслуживания права на получение надбавки за стаж работы в соответствии с пунктами 3.1 и 3.2 настоящего соглашения им устанавливается одна выплата по выбору работника.

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

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

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

Положение о комиссии и ее состав утверждается руководителем учреждения социального обслуживания с учетом мнения Совета трудового коллектива.

4.4.10. Стаж работы сохраняется:

При поступлении на работу в учреждения социального обслуживания населения при отсутствии во время перерыва другой работы:

4.4.10.1. В течение одного месяца:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

со дня увольнения из медицинских организаций, организаций, подведомственных Департаменту социальной защиты населения области, из иных организаций социального обслуживания

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из медицинских организаций, организаций, подведомственных Департаменту социальной защиты населения области, из иных организаций социального обслуживания;

со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов опеки и попечительства, органов Госсанэпиднадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых компаний обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Общества Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в медицинских организациях, в организациях, подведомственных Департаменту социальной защиты населения области, в иных организациях социального обслуживания;

со дня увольнения с предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции медицинских организаций, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях, в организациях, подведомственных Департаменту социальной защиты населения области, в иных организациях социального обслуживания;

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

4.4.10.2. В течение двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях, организациях социального обслуживания;

время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

4.4.10.3. В течение трех месяцев:

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

со дня увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением штатов;

со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в

Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, не считая времени переезда;

4.4.10.4. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией организации.

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

4.4.10.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, если перерыву непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях, в организациях, подведомственных Департаменту социальной защиты населения области, в иных организациях социального обслуживания: Эвакуируемых или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

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

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

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из медицинской организации, организации, подведомственной Департаменту социальной защиты населения области, в иных организациях социального обслуживания;

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел) увольняющимся с работы по собственному желанию из медицинской организации, организации, подведомственной Департаменту социальной защиты населения области, иной организации социального обслуживания в связи с переводом мужа (жены)-военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в медицинских организациях.

4.4.10.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом

в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

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

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

4.4.10.8. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 7.1-7.7 настоящего соглашения, в стаж работы, дающий право надбавки за стаж работы, не включаются.

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

## **5. Премии по итогам работы**

Премия выплачивается по итогам работы:

- за квартал, за год;
- за выполнение особо важных заданий

за счет средств областного бюджета пропорционально отработанному времени в отчетном периоде в размере до 200% от должностного оклада.

Размер премии по итогам работы устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами учреждения социального обслуживания исходя из оценки результатов деятельности конкретного работника с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работника и организации (приложение 3 к Положению).

Размер премиальных выплат работникам определяется на основе расчета суммы баллов за отчетный период:

Количество полученных баллов	Размер премиальных выплат работникам с учетом полученных баллов ( в процентах от должностного оклада)
50-60 баллов	200
44-49 баллов	150
38-43 баллов	100
32-37 баллов	70
26-31 баллов	50
менее 25 баллов	не премируется

Определение размера премиальных выплат работникам организаций осуществляется на основании решения Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности государственных организаций социального обслуживания области и стимулированию их работников в порядке, утвержденном соответствующим приказом руководителя организации.

## **6. Порядок оказания материальной помощи работникам организации**

За счет экономии средств фонда оплаты труда работников организации, при чрезвычайных обстоятельствах и в целях обеспечения социальной защищенности работнику организации оказывается материальная помощь в следующих случаях и размерах:

в случае смерти работника в период его трудовых отношений с организацией, а также ветерана, вышедшего на пенсию из данной организации (материальная помощь оказывается его близким родственникам, иным родственникам или иным лицам, взявшим на себя обязанность осуществить погребение умершего) в размере 0,5 должностного оклада;

в случае смерти близких родственников работника (родители, его дети, муж(жена) в размере 0,5 оклада;

в случае тяжелого материального положения или особых обстоятельств (пожара, ограбления квартиры, финансовых затрат связанных с операцией, тяжелой или продолжительной болезнью, приобретением дорогих лекарств ) в размере 0,5 должностного оклада.

Выплата производится при наличии подтверждающих документов.

Материальная помощь оказывается работникам организации на основании письменного заявления работника.

## **7. Порядок выплаты единовременного денежного вознаграждения работникам организации**

Работникам организации при награждении:

- государственными наградами Российской Федерации или ведомственными наградами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации производится выплата единовременного денежного вознаграждения в размере одного должностного оклада;

- Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации производится выплата единовременного денежного вознаграждения в размере 0,5 должностного оклада;

- Почетной грамотой Губернатора области производится выплата единовременного денежного вознаграждения в размере одного должностного оклада;

- Благодарностью Губернатора области производится выплата единовременного денежного вознаграждения в размере 0,5 должностного оклада;

- Почетной грамотой Департамента социальной защиты населения области производится выплата единовременного денежного вознаграждения в размере 0,5 должностного оклада.

Выплаты производятся за счет экономии средств фонда оплаты труда работников организации.



**Показатели эффективности деятельности работников БУ СО ВО  
«Белозерский центр помощи детям, оставшимся без попечения  
родителей»**

**Доплата за интенсивность и высокие результаты работы.**

**1. По должностям: заведующий отделением, заместитель директора по социальной работе, заместитель директора по общим вопросам**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности организации	Критерии оценки	Максимальное количество баллов
<b>Общие показатели</b>			
1	Обеспечение комплексной безопасности в организации	Соблюдение работником мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда: -отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора) о нарушении мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда (в рамках должностных обязанностей работника) по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок;	20
		- наличие замечаний о нарушении мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда (в рамках должностных обязанностей работника), устраненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях органов государственного контроля (надзора).	20
2	Интенсивность труда	Выполнение дополнительного объема работ по соответствующему направлению деятельности в соответствии с требованиями законодательства	20
<b>Персональные показатели</b>			
1		Прохождение работниками	

	Организация работы по повышению квалификации	организации курсов или программ повышения квалификации, Переподготовки в соответствии со сроками, установленными планом повышения квалификации работников организации на текущий год	10
2	Организация дополнительного образования	Доля воспитанников, посещающих иные организации дополнительного образования, кружки, спортивные секции и др.: 70-100% 30-69% менее 30%	20 10 0
3	Оснащенность организации помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания социальных услуг и соответствующими установленным нормам и нормативам	Соответствие созданных в организации условий проживания действующим требованиям, в том числе:  -постановлению Правительства области от 05 декабря 2014 года № 1092 «Об утверждении норм питания, нормативов обеспечения мягким инвентарем, площадью жилых помещений при предоставлении социальных услуг организациями социального обслуживания области»;  - положениям государственных стандартов социального обслуживания;  - СанПин 2.4.3259-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»	20  20  20
4	Активное участие в различных мероприятиях, акциях, семинарах, выставках, фестивалях, конкурсах	Наличие подготовленных и проведенных мероприятий(выступлений); участие в различных мероприятиях, акциях, семинарах, фестивалях, выставках, конкурсах	20
5	Осуществление взаимодействия с органами власти, общественными и иными организациями.	Привлечение внебюджетных средств(ресурсов), наличие мероприятий по содействию деятельности волонтеров	20
6	Осуществление инновационной	Внедрение эффективных социальных	

	деятельности	технологий по социальному обслуживанию населения; реализация инновационных проектов, проектов за счет средств гранта	20
7	Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, популяризация деятельности организации	Оформление информационных стендов; взаимодействие со СМИ, проведение «дней открытых дверей», акций т.п; проведение систематических мероприятий по популяризации форм семейного устройства воспитанников или проведение систематических мероприятий по популяризации форм постинтернатного сопровождения.	20
8	Своевременное внесение изменений в локальные акты учреждения	Своевременное внесение изменений в локальные акты по курируемому направлению деятельности	20
	ИТОГО		250

## 2. По должностям: экономист, специалист по персоналу

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности организации	Критерии оценки	Максимальное количество баллов
<b>Общие показатели</b>			
1	Обеспечение комплексной безопасности в организации	Соблюдение работником мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда: -отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора) о нарушении мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда (в рамках должностных обязанностей работника) по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок; - наличие замечаний о нарушении мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда (в рамках должностных обязанностей работника), устраненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях органов государственного контроля (надзора).	20  20
2	Интенсивность труда	Выполнение дополнительного объема	

		работ по соответствующему направлению деятельности в соответствии с требованиями законодательства	40
<b>Персональные показатели</b>			
1	Организация работы по повышению квалификации	Прохождение работниками организации курсов или программ повышения квалификации, Переподготовки в соответствии со сроками, установленными планом повышения квалификации работников организации на текущий год	20
2	Организация работы по ведению учетной политики учреждения, кадрового дела	Ведение соответствующей финансово-хозяйственной документации, ведение архива, оформление и исполнение договоров, кадровой документации	30
3	Оснащенность организации помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания социальных услуг и соответствующими установленным нормам и нормативам	Соответствие созданных в организации условий проживания действующим требованиям, в том числе:  - постановлению Правительства области от 05 декабря 2014 года № 1092 «Об утверждении норм питания, нормативов обеспечения мягким инвентарем, площадью жилых помещений при предоставлении социальных услуг организациями социального обслуживания области»;  - положениям государственных стандартов социального обслуживания;  - СанПин 2.4.3259-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»	30  30  30
4	Своевременное внесение изменений в локальные акты учреждения (по направлению деятельности)	Контроль и своевременное внесение изменений в локальные акты учреждения; финансовые документы, договора, план-график закупок	30
	<b>ИТОГО</b>		<b>250</b>

### 3. По должностям: воспитатель, инструктор по физической культуре

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности организации	Критерии оценки	Максимальное количество баллов
<b>Общие показатели</b>			
1	Обеспечение комплексной безопасности в организации	Соблюдение работником мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда: -отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора) о нарушении мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда (в рамках должностных обязанностей работника) по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок;	20
		- наличие замечаний о нарушении мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда (в рамках должностных обязанностей работника), устраненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях органов государственного контроля (надзора).	20
2	Интенсивность труда	Выполнение дополнительного объема работ по соответствующему направлению деятельности в соответствии с требованиями законодательства	40
<b>Персональные показатели</b>			
1	Организация дополнительного образования	Доля воспитанников, посещающих иные организации дополнительного образования, кружки, спортивные секции и др.:	
		70-100%	20
		30-69%	10
менее 30%	0		
2	Оснащенность организации помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания социальных услуг и соответствующими	Соответствие созданных в организации условий проживания действующим требованиям, в том числе: -положениям государственных стандартов социального обслуживания;	20

	установленным нормам и нормативам	- СанПин 2.4.3259-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию, и организации режима работы организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» - создание условий, приближенных к семейным	20 20
3	Организация участия в различных мероприятиях, акциях, семинарах, выставках, фестивалях, конкурсах воспитанников группы	Участие в различных мероприятиях, акциях, семинарах, выставках, фестивалях, конкурсах воспитанников группы: 70-100% 30-69% Менее 30%	20 10 0
4	Осуществление взаимодействия с общественными и иными организациями	Привлечение внебюджетных средств (ресурсов), наличие мероприятий по содействию деятельности волонтеров, взаимодействие со СМИ	20
5	Осуществление инновационной деятельности	Внедрение эффективных социальных технологий по социальному обслуживанию населения или реализация инновационного проекта за счет средств гранта;	30
6	Организация координации деятельности группы(координаторам групп)	Наличие и качественное ведение групповой документации, посещение оперативных совещаний, ежемесячное проведение совещаний на группах, проведение консилиумов, составление графиков работы	20
	<b>ИТОГО</b>		<b>250</b>

**4. По должностям: социальный педагог, психолог, специалист по социальной работе, логопед, музыкальный руководитель**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности организации	Критерии оценки	Максимальное количество баллов
<b>Общие показатели</b>			
1	Обеспечение комплексной безопасности в организации	Соблюдение работником мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда: -отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора) о нарушении	

		мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда (в рамках должностных обязанностей работника) по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок; - наличие замечаний о нарушении мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда (в рамках должностных обязанностей работника), устраненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях органов государственного контроля (надзора).	5 5
2	Интенсивность труда	Выполнение дополнительного объема работ по соответствующему направлению деятельности в соответствии с требованиями законодательства	20
<b>Персональные показатели</b>			
1	Оснащенность организации помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания социальных услуг и соответствующими установленным нормам и нормативам	Соответствие созданных в организации условий проживания действующим требованиям, в том числе: - положениям государственных стандартов социального обслуживания; - СанПин 2.4.3259-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию, и организации режима работы организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» - создание условий, приближенных к семейным	5 5 5
2	Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, популяризация деятельности организации	Оформление информационных стендов, взаимодействие со СМИ, проведение «дней открытых дверей», акций и т.п.	15
3	Осуществление взаимодействия с общественными и иными организациями	Привлечение внебюджетных средств (ресурсов), наличие мероприятий по содействию деятельности волонтеров	20
4	Осуществление	Внедрение эффективных	

	инновационной деятельности	социальных технологий по социальному обслуживанию населения, инновационных проектов или реализация проектов за счет средств гранта	20
ИТОГО			100

### 5. По должностям: медицинская сестра

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности организации	Критерии оценки	Максимальное количество баллов
<b>Общие показатели</b>			
1	Обеспечение комплексной безопасности в организации	<p>Соблюдение работником мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда:</p> <p>-отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора) о нарушении мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда (в рамках должностных обязанностей работника) по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок;</p> <p>- наличие замечаний о нарушении мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда (в рамках должностных обязанностей работника), устраненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях органов государственного контроля (надзора).</p>	<p style="text-align: center;">20</p> <p style="text-align: center;">20</p>
2	Интенсивность труда	Выполнение дополнительного объема работ по соответствующему направлению деятельности в соответствии с требованиями законодательства	40
<b>Персональные показатели</b>			



1	Организация работы по повышению квалификации	Прохождение работниками организации курсов или программ повышения квалификации, переподготовки в соответствии со сроками, установленными планом повышения квалификации работников организации на текущий год	40
2	Оснащенность организации помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания социальных услуг и соответствующими установленным нормам и нормативам	Соответствие созданных в организации условий проживания действующим требованиям, в том числе: - постановлению Правительства области от 05 декабря 2014 года № 1092 «Об утверждении норм питания, нормативов обеспечения мягким инвентарем, площадью жилых помещений при предоставлении социальных услуг организациями социального обслуживания области»;  - положениям государственных стандартов социального обслуживания;  - СанПин 2.4.3259-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»	30  30  30
3	Осуществление оздоровительной работы в учреждении	Проведение оздоровительных мероприятий в учреждении	40
	ИТОГО		250

**6. По должностям: не вошедшим в п. 1- п. 5**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности организации	Критерии оценки	Максимальное количество баллов
<b>Общие показатели</b>			
1	Обеспечение комплексной безопасности в организации	Соблюдение работником мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда: - отсутствие предписаний,	

		<p>представлений, замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора) о нарушении мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда (в рамках должностных обязанностей работника) по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок;</p> <p>- наличие замечаний о нарушении мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда (в рамках должностных обязанностей работника), устраненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях органов государственного контроля (надзора).</p>	<p>30</p> <p>30</p>
2	Интенсивность труда	Выполнение дополнительного объема работ по соответствующему направлению деятельности в соответствии с требованиями законодательства	50
<b>Персональные показатели</b>			
1	Осуществление взаимодействия с общественными и иными организациями	наличие организаций, с которыми осуществляется взаимодействие по содержанию деятельности	50
2	Оснащенность организации помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания социальных услуг и соответствующими установленным нормам и нормативам	<p>Соответствие созданных в организации условий проживания действующим требованиям, в том числе:</p> <p>- постановлению Правительства области от 05 декабря 2014 года № 1092 «Об утверждении норм питания, нормативов обеспечения мягким инвентарем, площадью жилых помещений при предоставлении социальных услуг организациями социального обслуживания области»;</p> <p>- положениям государственных стандартов социального обслуживания;</p>	<p>30</p> <p>30</p>

		- СанПин 2.4.3259-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»	30
	ИТОГО		250

**Показатели эффективности деятельности работников БУ СО ВО  
«Белозерский центр помощи детям, оставшимся без попечения  
родителей»**

**Доплата за качество выполняемых работ.**

**1. По должностям: заведующий отделением, заместитель директора по  
социальной работе, заместитель директора по общим вопросам**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности организации	Критерии оценки	Максимальное количество баллов
<b>Общие показатели</b>			
1	Соблюдение исполнительской дисциплины	Своевременное выполнение поручений и указаний непосредственного руководителя, руководителя организации	20
2	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в организации	10
		Положительные результаты независимой оценки качества предоставления социальных услуг в организации	10
		Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан на качество оказания социальных услуг в организации, признанных обоснованными по результатам проверок Департамента социальной защиты населения Вологодской области и органов государственного контроля (надзора)	10
3	Оснащенность организации помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания социальных услуг и соответствующими установленным нормам и	Отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора) о нарушении санитарно-эпидемиологического законодательства (в рамках должностных обязанностей работника) по итогам проведенных	

	нормативам	<p>проверок либо отсутствие самих проверок</p> <p>Наличие замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора) о нарушении санитарно-эпидемиологического законодательства ( в рамках должностных обязанностей работника), устраненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях органов государственного контроля (надзора)</p>	<p>20</p> <p>10</p>
4	Эффективное использование имущества организации	Использование имущества (оборудования) организации в соответствии с назначением, а также целями и задачами организации	20
<b>Персональные показатели</b>			
1	Отсутствие массовой заболеваемости воспитанников инфекционными заболеваниями, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма воспитанников	<p>Отсутствие случаев массовой заболеваемости вследствие надлежащей организации профилактической работы среди воспитанников, проживающих в организациях, надлежащего выполнения обязанностей по недопущению распространения заболеваемости</p> <p>Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма воспитанников</p>	<p>20</p> <p>20</p>
2	Организация передачи воспитанников на воспитание в семьи граждан	<p>Доля переданных воспитанников 3% от общего количества</p> <p>Доля переданных воспитанников менее 3% от общего количества</p>	<p>20</p> <p>0</p>
3	Деятельность по постинтернатному сопровождению	<p>_Организована работа по постинтернатному сопровождению, за отчетный период не менее 15 обращений;</p> <p>- организована работа по постинтернатному сопровождению, за отчетный период 5-14 обращений;</p> <p>-не организована работа по постинтернатному сопровождению или менее 5 обращений получателей социальной услуги</p>	<p>20</p> <p>10</p> <p>0</p>

4	Профилактика самовольных уходов, правонарушений и преступлений	-Отсутствие фактов самовольных уходов, преступлений и/или правонарушений;  -положительная динамика;  -отрицательная динамика	30  20  0
5	Организация деятельности по заключению договоров по обеспечению деятельности учреждения	Своевременное заключение договоров обеспечивающих жизнедеятельность и функционирование учреждения, служб и отделений	20
6	Организация хранения материальных ценностей	Отсутствие замечаний по хранению и учету материальных ценностей	20
	<b>ИТОГО</b>		<b>250</b>

## 2. По должностям: экономист, специалист по персоналу

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности организации	Критерии оценки	Максимальное количество баллов
<b>Общие показатели</b>			
1	Соблюдение исполнительской дисциплины	Своевременное выполнение поручений и указаний непосредственного руководителя, руководителя организации	20
2	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в организации	10
		Положительные результаты независимой оценки качества предоставления социальных услуг в организации	10
		Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан на качество оказания социальных услуг в организации, признанных обоснованными по результатам проверок Департамента социальной защиты населения Вологодской области и органов государственного контроля (надзора)	10

3	Оснащенность организации помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания социальных услуг и соответствующими установленным нормам и нормативам	Отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора) о нарушении санитарно-эпидемиологического законодательства (в рамках должностных обязанностей работника) по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок  Наличие замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора) о нарушении санитарно-эпидемиологического законодательства ( в рамках должностных обязанностей работника), устраненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях органов государственного контроля (надзора)	20  10
4	Эффективное использование имущества организации	Использование имущества (оборудования) организации в соответствии с назначением, а также целями и задачами организации	20
<b>Персональные показатели</b>			
1	Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	Своевременные выплаты по оплате труда, договорам, соблюдение графика закупок, проведение инвентаризаций и своевременное осуществление контроля за товарно-материальными ценностями и основными средствами; отсутствие нецелевого использования средств, своевременное оформление кадровых документов	50
2	Обеспечение информационной открытости организации	Обеспечение регистрации и размещения информации об организации в соответствии с установленными показателями на федеральном портале, федеральном сайте госзакупок	50
3	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской, статистической, налоговой отчетности во внебюджетные фонды, другие виды отчетности	Качественное предоставление без нарушения сроков; отсутствие возврата документов на доработку	50
<b>ИТОГО</b>			<b>250</b>

### 3. По должностям: воспитатель, инструктор по физической культуре

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности организации	Критерии оценки	Максимальное количество баллов
<b>Общие показатели</b>			
1	Соблюдение исполнительской дисциплины	Своевременное выполнение поручений и указаний непосредственного руководителя, руководителя организации	20
2	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в организации	10
		Положительные результаты независимой оценки качества предоставления социальных услуг в организации	10
		Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан на качество оказания социальных услуг в организации, признанных обоснованными по результатам проверок Департамента социальной защиты населения Вологодской области и органов государственного контроля (надзора)	10
3	Обеспечение санитарно-гигиенических и комфортных санитарно- бытовых условий на группе, комплексной и антитеррористической безопасности группы	-отсутствие замечаний по результатам проверок органами государственного надзора (контроля); полиции, КДНиЗП, внутреннего контроля.	20
		-наличие замечаний по результатам проверок органами государственного надзора(контроля); полиции, КДНиЗП,внутреннего контроля или отсутствие таких проверок	10
4	Эффективное использование имущества организации	Использование имущества (оборудования) организации в соответствии с назначением, а также целями и задачами организации	20
<b>Персональные показатели</b>			
1	Деятельность по	-организована работа по	



	постинтернатному сопровождению	постинтернатному сопровождению, за отчетный период на сопровождении не менее 3 выпускников;  -организована работа по постинтернатному сопровождению, за отчетный период на сопровождении не менее 3 выпускников;  - не организована работа по постинтернатному сопровождению	40  30  0
2	Соблюдение техники безопасности и охраны труда	Отсутствие фактов детского травматизма, отсутствие фактов нарушения охраны труда;  -наличие фактов детского травматизма, наличие фактов нарушения охраны труда.	30  0
3	Профилактика самовольных уходов	-Отсутствие фактов самовольных уходов;  -положительная динамика;  -отрицательная динамика	40  30  0
4	Профилактика правонарушений и преступлений	-Отсутствие преступлений и/или правонарушений;  - положительная динамика  - отрицательная динамика	40
	<b>ИТОГО</b>		<b>250</b>

**4. По должностям: социальный педагог, психолог, специалист по социальной работе, логопед, музыкальный руководитель**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности организации	Критерии оценки	Максимальное количество баллов
<b>Общие показатели</b>			
1	Соблюдение исполнительской дисциплины	Своевременное выполнение поручений и указаний непосредственного руководителя, руководителя организации	20

2	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	<p>Положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в организации</p> <p>Положительные результаты независимой оценки качества предоставления социальных услуг в организации</p> <p>Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан на качество оказания социальных услуг в организации, признанных обоснованными по результатам проверок Департамента социальной защиты населения Вологодской области и органов государственного контроля (надзора)</p>	<p>10</p> <p>10</p> <p>10</p>
3	Обеспечение санитарно-гигиенических условий на занятиях, в помещениях и кабинетах специалистов	<p>-Отсутствие замечаний или предписаний по результатам проверок органами государственного надзора (контроля); внутреннего контроля;</p> <p>- наличие замечаний или предписаний по результатам проверок органами государственного надзора(контроля); внутреннего контроля или отсутствие проверок.</p>	<p>20</p> <p>10</p>
4	Эффективное использование имущества организации	Использование имущества (оборудования) организации в соответствии с назначением, а также целями и задачами организации	20
<b>Персональные показатели</b>			
1	Соблюдение техники безопасности и охраны труда	<p>Отсутствие фактов детского травматизма, отсутствие фактов нарушения охраны труда;</p> <p>-наличие фактов детского травматизма, наличие фактов нарушения охраны труда.</p>	<p>30</p> <p>0</p>

2	Организация временной передачи воспитанников в семьи граждан	-Доля переданных воспитанников не менее 25% выполнения государственной услуги;  -доля переданных воспитанников менее 25% государственной услуги .	30  0
3	Организация передачи воспитанников на воспитание в семьи граждан	-Доля переданных воспитанников не менее 25% выполнения государственной услуги;  -доля переданных воспитанников менее 25% государственной услуги .	30  0
4	Психологическое и социально-педагогическое сопровождение воспитанников	-По результатам сопровождения отсутствие фактов правонарушений, преступлений, самовольных уходов;  - по результатам сопровождения снижение количества фактов правонарушений, преступлений, самовольных уходов;  - отрицательная динамика	30  20  0
5	Деятельность по постинтернатному сопровождению	_ Организована работа по постинтернатному сопровождению, за отчетный период не менее 15 обращений;  - организована работа по постинтернатному сопровождению, за отчетный период 5-14 обращений;  -не организована работа по постинтернатному сопровождению или менее 5 обращений получателей социальной услуги	30  20  0
ИТОГО			250

### 5. По должностям: медицинская сестра

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности организации	Критерии оценки	Максимальное количество баллов
<b>Общие показатели</b>			

1	Соблюдение исполнительской дисциплины	Своевременное выполнение поручений и указаний непосредственного руководителя, руководителя организации	20
2	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	<p>Положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в организации</p> <p>Положительные результаты независимой оценки качества предоставления социальных услуг в организации</p> <p>Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан на качество оказания социальных услуг в организации, признанных обоснованными по результатам проверок Департамента социальной защиты населения Вологодской области и органов государственного контроля (надзора)</p>	<p>10</p> <p>10</p> <p>10</p>
3	Оснащенность организации помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания социальных услуг и соответствующими установленным нормам и нормативам	<p>Отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора) о нарушении санитарно-эпидемиологического законодательства (в рамках должностных обязанностей работника) по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок</p> <p>Наличие замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора) о нарушении санитарно-эпидемиологического законодательства (в рамках должностных обязанностей работника), устраненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях органов государственного контроля</p>	<p>20</p> <p>10</p>

		(надзора)	
4	Эффективное использование имущества организации	Использование имущества (оборудования) организации в соответствии с назначением, а также целями и задачами организации	20
<b>Персональные показатели</b>			
1	Отсутствие массовой заболеваемости воспитанников инфекционными заболеваниями, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма воспитанников	- Отсутствие случаев массовой заболеваемости вследствие надлежащей организации профилактической работы среди воспитанников, проживающих в организации, надлежащего выполнения обязанностей по недопущению распространения заболеваемости;	50
		- отсутствие зарегистрированных случаев травматизма воспитанников	20
2	Деятельность по проведению углубленной диспансеризации воспитанников, углубленных медицинских осмотров	- Охвачено диспансеризацией/углубленным медицинским осмотром 95-100% воспитанников;	40
		- охвачено диспансеризацией/углубленным медицинским осмотром 90-94% воспитанников;	10
		- охвачено диспансеризацией/углубленным медицинским осмотром менее 90% воспитанников	0
3	Создание условий для получения воспитанниками качественной медицинской помощи (своевременное и в полном объеме выполнение назначений врачей-специалистов, рациональный режим работы)	- Своевременное выполнение 100% назначений врачей-специалистов; работа в вечернее время и выходные дни;	40
		- своевременное выполнение 90-100% назначений врачей-специалистов; работа в вечернее время и выходные дни;	20
		- выполнение менее 90% назначений врача.	0
ИТОГО			250

**6. По должностям: не вошедшим в п. 1- п. 5**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности организации	Критерии оценки	Максимальное количество баллов
<b>Общие показатели</b>			
1	Соблюдение исполнительской дисциплины	Своевременное выполнение поручений и указаний непосредственного руководителя, руководителя организации	20
2	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	<p>Положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в организации</p> <p>Положительные результаты независимой оценки качества предоставления социальных услуг в организации</p> <p>Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан на качество оказания социальных услуг в организации, признанных обоснованными по результатам проверок Департамента социальной защиты населения Вологодской области и органов государственного контроля (надзора)</p>	<p align="center">10</p> <p align="center">10</p> <p align="center">10</p>
3	Оснащенность организации помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания социальных услуг и соответствующими установленным нормам и нормативам	<p>Отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора) о нарушении санитарно-эпидемиологического законодательства (в рамках должностных обязанностей работника) по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок</p> <p>Наличие замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора) о нарушении санитарно-эпидемиологического законодательства ( в рамках должностных обязанностей</p>	20

		работника), устраненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях органов государственного контроля (надзора)	10
4	Эффективное использование имущества организации	Использование имущества (оборудования) организации в соответствии с назначением, а также целями и задачами организации	30
<b>Персональные показатели</b>			
1	Соблюдение техники безопасности и охраны труда	-Отсутствие фактов производственного травматизма, отсутствие фактов нарушения охраны труда;  - наличие фактов производственного травматизма, наличие фактов нарушения охраны труда	50  0
2	Отсутствие массовой заболеваемости обслуживаемых воспитанников инфекционными заболеваниями	Отсутствие случаев массовой заболеваемости вследствие надлежащей организации деятельности в рамках должностной инструкции, проживающих в организации, должного выполнения обязанностей по недопущению	50
3	Обеспечение информационной открытости организации	Обеспечение регистрации и размещения информации об организации в соответствии с установленными показателями на федеральном портале учреждения, сайте госзакупок	40
	<b>ИТОГО</b>		<b>250</b>

**Показатели эффективности деятельности работников БУ СО ВО  
«Белозерский центр помощи детям, оставшимся без попечения  
родителей» для определения размера премии по итогам работы( за  
квартал, за год, за выполнение особо важных заданий) за счет средств  
областного бюджета.**

Для определения размера премии по итогам работы за выполнение особо важных заданий за счет средств областного бюджета используется следующий показатель эффективности деятельности и критерии его оценки:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности организации	Критерии оценки	Максимальное количество баллов
<b>Общие показатели</b>			
1	Выполнение поручений и указаний руководителя организации особой важности и сложности	Выполнение в отчетном периоде работ высокой напряженности и интенсивности:	
		-большой объем работ;	20
		- выполнение срочных и неотложных работ;	20
		- выполнение работ, требующих повышенного внимания	20
	<b>ИТОГО</b>		<b>60</b>

Для определения размера премии по итогам работы за квартал за счет средств областного бюджета используются следующие показатели эффективности деятельности и критерии их оценки:

	<b>Общие показатели</b>		
1	Соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания, утвержденного приказом	Отсутствие документально зафиксированных фактов нарушения работником положений Кодекса этики	20



	Минтруда России от 31.12.2013 №792		
2	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах, социально-значимых мероприятиях	Участие в разного уровня социально-значимых мероприятиях, конкурсах профессионального мастерства, в том числе проводимых в организации. Количество мероприятий, в которых принято участие:  - 1-2  - 3-4  -5 и более	5  10  20
	<b>Персональные показатели</b>		
1	Своевременность представления месячных и квартальных отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности  Отсутствие замечаний на качество подготовки организацией отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений, выявленных по результатам их проверки уполномоченными органами	5  5
2	Эффективность финансового управления	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности на конец отчетного квартала  Отсутствие отклонений фактически произведенных расходов от плановых показателей плана финансово-хозяйственной деятельности по средствам субсидии на выполнение государственного задания и субсидий на иные цели (на основании данных ф. 0503737)	5  5
	<b>ИТОГО</b>		<b>60</b>

Для определения размера премии по итогам работы за год за счет средств областного бюджета используются следующие показатели эффективности деятельности и критерии их оценки:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности организации	Критерии оценки	Максимальное количество баллов
-------	--	-----------------	--------------------------------

<b>Общие показатели</b>			
1	Выполнение государственного задания	<p>Выполнение государственного задания в полном объеме.</p> <p>Государственное задание считается выполненным в полном объеме, в том числе при невыполнении или перевыполнении организацией показателей объема (содержания) определенных в государственном задании, в пределах не более 3 от общего объема (содержания) государственного задания.</p>	20
<b>Персональные показатели</b>			
1	Участие в инновационной деятельности	<p>Участие во внедрении эффективных социальных технологиях по социальному обслуживанию населения в работу организации</p> <p>Количество технологий и реализованных (реализуемых) инновационных проектов, в которых принято участие:</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3 и более</p>	<p>5</p> <p>10</p> <p>20</p>
2	Участие в методической работе	Наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений и т.п.	5
3	Проведение профилактических мер по здоровому образу жизни	<p>Участие в проведении мероприятий, направленных на формирование здорового образа жизни</p> <p>Количество мероприятий:</p> <p>- менее 5</p> <p>- 5-9</p> <p>- 10 и более</p>	<p>5</p> <p>10</p> <p>15</p>
	<b>ИТОГО</b>		<b>60</b>

Премия работнику государственной организации социального обслуживания области по итогам работы за квартал не устанавливается при наложении в отчетном периоде на работника дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине, возложенных на него обязанностей.

При проведении оценки выполнения работниками показателей эффективности деятельности обоснование количества баллов, набранных работником по каждому показателю (развернутое описание выполнения работником показателя эффективности деятельности), должно быть отражено в протоколе заседания Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности государственных организаций социального обслуживания области и стимулированию их работников.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель совета  
 трудового коллектива

*Точилова* Е.В. Точилова  
 « 29 » *августа* 20 *22* г.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора БУ СО ВО «Белозерский  
 центр помощи детям, оставшимся без  
 попечения родителей»

Приказом от « 29 » *августа* 20 *22* г. № *43*  
 Директор *С.И. Неронова* С.И. Неронова

### НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других  
 средств индивидуальной защиты и  
 санитарно-гигиенической одежды работникам

Разработаны на основании Приказа Минтруда России от 09.12.2014 г. №997н.

№п/п	Наименование профессии или должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (ед., комплект)
1	Младший воспитатель (дневного дежурства)	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 6 пар
2	Мед. персонал	Халат или костюм хлопчатобумажный Перчатки резиновые	2 шт. 5 пар
3	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Перчатки резиновые или из полимерных материалов.	1 шт. 12 пар
4	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Фартук из полимерных материалов с нагрудником. Сапоги резиновые с защитным подноском. Перчатки с полимерным покрытием.	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар
5	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Перчатки с точечным покрытием. Перчатки резиновые или из	1 шт. 12 пар 2 пары

6	Повар	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Халат хлопчатобумажный.</p> <p>Передник хлопчатобумажный.</p> <p>Колпак хлопчатобумажный.</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником.</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов.</p> <p>Тапки комнатные</p>	<p>1 шт.</p> <p>1шт.</p> <p>1шт.</p> <p>1шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>до износа</p> <p>1 пара</p>
7	Подсобный рабочий (кухня)	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов.</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов.</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником.</p>	<p>1шт.</p> <p>1 комплект</p> <p>до износа</p> <p>6 пар</p> <p>2 шт.</p>
8	Машинист по стирке белья	<p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием.</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов.</p> <p>Сапоги резиновые.</p>	<p>1 комплект</p> <p>дежурный</p> <p>6 пар</p> <p>дежурные</p> <p>дежурные</p>
9	Слесарь-сантехник, рабочий по ремонту и обслуживанию зданий, электромонтер	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов.</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском.</p>	<p>1 шт.</p> <p>12 пар</p> <p>1 пара</p>
10	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных	

		загрязнений и механических воздействий Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 комплект
11	Заведующий складом	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Перчатки с полимерным покрытием.	1 шт. 1 комплект  6 пар
12	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1  6 пар
13	Вахтер	Куртка утепленная Брюки утепленные Валенки Сапоги резиновые Халат хлопчатобумажный Перчатки или рукавицы утепленные	Дежурная Дежурные Дежурные Дежурные Дежурный Дежурные
14	Машинист котельной	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм для защиты от повышенных температур Перчатки с полимерным покрытием Перчатки для защиты от повышенных температур Щиток защитный лицевой или Очки защитные Каска защитная Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт.  1 шт. 12 пар 2 пары До износа до износа 1 шт. на 2 года До износа