


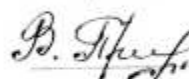
Областное бюджетное учреждение стационарного социального  
обслуживания Курской области  
«Ширковский психоневрологический интернат»  
(ОБУССОКО Ширковский интернат)

Директор ОБУССОКО  
Ширковский интернат

  
З. И. Винокурова.  
«22» сентября 2016 г.



Председатель первичной  
профессиональной организации  
ОБУССОКО  
Ширковский интернат

  
В. Л. Притыченко  
«22» сентября 2016 г.

## Коллективный договор

2016-2018 годы

пос. Ширковский

КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ		
Ввод. №	174	
16.	02	2016г.

## 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения в коллективе и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации

1.1 Сторонами договора являются: ОБЛАСТНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СТАЦИОНАРНОГО СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ «ШИРКОВСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ» ОБУССОКО Ширковский интернат, именуемое далее - работодатель, в лице директора Винокуровой Зинаиды Ивановны, действующий на основании Устава и Профсоюзного комитета в лице председателя Притыченко Валентины Леонидовны, действующий на основании Положения о первичной профсоюзной организации.

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышения квалификации, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий.

## 2. Оплата труда, гарантии и компенсации.

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Производить оплату труда в соответствии с утвержденным постановлением губернатора Курской области №596 от 29.12.2007 г., постановлением Правительства Курской области № 69-пп от 24.05.2010 г., а также постановлением Правительства Курской области №15-па от 19.01.2016. г., которым внесены и утверждены изменения в постановления № 69-пп от 24.05.2010 г. и Положением об оплате труда работников учреждения.

2.1.2 Оплата за вредные и опасные условия труда производится согласно Положения об оплате труда работников учреждения, п. 7 п.39. Должности которым по результатам специальной оценки условий труда установлена доплата за вредные условия труда в размере 4% от должностного оклада (согласно экспертного заключения по специальной оценке условий труда, проведенной согласно Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и методики проведения специальной оценки (Приказ Минтруда России №33н от 24.01.2014 года).

1. Шеф-повар
2. Повар
3. Мойщик посуды
4. Изготовитель полуфабрикатов
5. Кухонный рабочий
6. Водитель автомобиля
7. Тракторист
8. Санитарка-ванщица
9. Санитарка уборщица
10. Санитарка-буфетчица
11. Санитарка палатная
12. Слесарь-сантехник
13. Сестра-хозяйка
14. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
15. Подсобный рабочий (грузчик)
16. Машинист по стирке и ремонту стенообшивки
17. Парикмахер
18. Маляр
19. Плотник
20. Санитар сопровождения

2.1.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме по безналичному расчету.

2.1.4. Установленные сроки выплаты заработной платы: 4е. за II половину отработанного месяца и 19е. числа текущего месяца за I половину отработанного месяца (аванс). При совпадении этих дней с выходными или праздничными днями, выплата аванса и зарплаты производится накануне.

2.1.5. Все доплаты, надбавки, компенсации выплачиваются в день окончательного расчета за прошедший месяц.

2.1.6. Работникам интерната доплата за работу в ночное время производится в размере 50 % часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).

2.1.7. Работникам интерната, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов), за отработанное время в эти дни. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

2.1.8. Работникам интерната, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере установленного по соглашению сторон. Условия и порядок совмещения профессий (должностей) применяются также при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемых работ.

2.1.9. Работникам интерната устанавливается надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении в размере от 20 до 60 процентов должностного оклада (ставки)

2.1.10. Работникам интерната при наличии ассигнований, выделенных на оплату труда ежегодно выплачивается к очередному отпуску материальная помощь в размере до двух (окладов).

2.1.11. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников, может выплачиваться материальная помощь в размере до двух должностных (окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

- за высокие показатели в работе и в связи с Юбилейными датами работникам учреждения выплачивать (женщинам в 50 лет, мужчинам в 60 лет),
- в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшими самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Премирование работников интерната производится в соответствии с Положением, утверждаемым руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, размер премии конкретному работнику предельными размерами не ограничивается. Премирование руководителя учреждения производится вышестоящей организацией – комитетом социального обеспечения Курской области по результатам оценки деятельности учреждения в целом. Премирование работников учреждения производится при наличии ассигнований и экономии фонда оплаты труда.

2.1.12. Каждому работнику интерната предоставляется право руководителем интерната на регулярное обучение, повышение квалификации с сохранением льгот при этом, в соответствии с действующим законодательством.

2.1.13. Работникам, вступающим в брак (впервые) предоставляются 3 дня дополнительного отпуска с сохранением заработной платы.

2.1.14. Работникам, у которых умер близкий, родной человек (родитель, супруг, дети) предоставляется дополнительный отпуск 3 дня с сохранением заработной платы.

2.1.15. Работникам, имеющим детей - первоклассников, предоставляется один оплачиваемый день 1 сентября. Для родителей, имеющих детей выпускников средней школы - один день (последний звонок) с сохранением заработной платы.

### 3. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.2. В учреждении установлена нормальная продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю, продолжительность рабочего дня 8 часов.

3.3. Установлена продолжительность рабочего дня с 9-00 до 18-00 часов. В предпраздничные дни рабочее время сокращается на 1 час.

3.4. Работающим женщинам установлена продолжительность рабочего дня с 9-00 до 17-00 часов, продолжительность рабочей недели 36 часов.

3.5. Работающим инвалидам установлена продолжительность рабочего дня с 9-00 до 17-00 часов (для мужчин) с 9-00 до 16-00 (для женщин).

3.6. Установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

3.7. Установлена продолжительность перерыва на обед 52 минуты (с 13-00 до 13-52).

3.8. Установлена продолжительность рабочей недели для медицинских работников и младшего обслуживающего персонала 36 часов (женщинам).

3.9. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мотивированное мнение профкома. Работа в течение двух смен подряд (12 часов) допускается с письменного согласия работника.

3.10. Работникам интерната предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней согласно графика отпусков.

3.11. Руководствуясь экспертным заключением о проделанной работе по специальной оценке условий труда, проведенной на основании Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда», согласно методики проведения специальной оценки (Приказ Минтруда России № 33н от 24 января 2014 года), установлены ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по профессиям и должностям:

Шеф-повар – 7 календарных дней  
Повар – 7 календарных дней  
Мойщик посуды – 7 календарных дней  
Изготовитель полуфабрикатов – 7 календарных дней  
Кухонный рабочий – 7 календарных дней  
Водитель автомобиля – 7 календарных дней  
Тракторист – 7 календарных дней

### 4. ОХРАНА ТРУДА.

#### Работодатель:

4.1.1. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета комиссию по охране труда. Организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

4.1.2. Создает и организует работу кабинета охраны труда.

4.1.3. Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в организации, совместно с **Профсоюзным комитетом** разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

4.1.4. Совместно с **Профсоюзным комитетом** разрабатывает Положение по охране труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в них мероприятий.

4.1.5. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 г № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда» Дает работникам необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах, знакомит в письменной форме каждого работника с результатом проведенной оценки условий труда на его рабочем месте.

4.1.6. Обеспечивает обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодически медицинские осмотры (обследования), работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда с сохранением среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

4.1.7. Обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

4.1.8. Обеспечивает разработку и утверждение правил инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

4.1.9. Обеспечивает своевременную выдачу за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами спецодежды, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует правильное их использование, обеспечивает их ремонт, стирку.

Бесплатно обеспечивает работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами, результатами проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда.

4.1.10. Обеспечивает участие **Профсоюзного комитета** в своевременном расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течении суток информируют территориальное объединение профсоюзов (территориальную, межрегиональную организации Профсоюза), обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

4.1.11. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц государственного управления охраны труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.1.12. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждение здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.1.13. На паритетных началах совместно с Профсоюзным комитетом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

4.1.14. Обеспечивает санитарно – бытовое и лечебно – профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

4.1.15. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, проходить предварительный (при поступлении на работу) и периодический



5  
медицинские осмотры согласно приказа Роспотребнадзора от 20.05.2005 N 402 (ред. от 07.04.2009) "О личной медицинской книжке и санитарном паспорте", приказа Минздрава РФ от 12.04.2011 г. № 302 н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда"

- немедленно извещать своего руководителя или заменяющее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей ;

- бережно относиться к оборудованию, инструментам и приспособлениям,

- соблюдать правила техники безопасности и пожарной безопасности

- нести материальную ответственность за порчу имущества, хищение и подмену.

## 5. Содействие занятости работников.

5.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения интенсивности, трудовой мобильности (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее и внешнее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально - квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

5.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

5.2.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

5.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

5.2.3. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за работниками, работающими до призыва (поступления) на военную службу права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы, а за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса, в течение 1 месяца.

5.2.4. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работникам и носящих квартальный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени.

## 6. Социальные гарантии и компенсации.

6.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом:

- выплату материальной помощи при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере до 2х должностных окладов. Выплата по данному основанию производится не более одного раза за один рабочий год.

- выплату единовременного вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий; награжденному Почетной грамотой Комитета социального обеспечения Курской области выплачивать денежное вознаграждение от одного до двух минимальных размеров оплаты труда;

- награжденному работнику Почетной грамотой Курской области до трех минимальных размеров оплаты труда; согласно действующих Постановлений Губернатора Курской области

6

- награжденному работнику Почетной грамотой Министерства труда и социального развития РФ согласно действующих нормативных актов.

- выплату единовременного вознаграждения по случаю профессионального праздника Дня социального работника, Дня защитника Отечества и Женского Дня 8 марта, в пределах экономии фонда оплаты труда.

- выплату пособий по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности работника, согласно действующего законодательства.

6.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации и членские взносы профсоюзной организации.

6.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, а также другие социальные фонды (ст. 15 ФЗ от 15.12.2001 «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»).

## **7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ**

### **ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ.**

7.1. Ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.2. Контроль выполнения Договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

7.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля над выполнением Договора.

## **8. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ.**

8.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

8.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Действие договора распространяется на всех работников.

8.5. При приеме на работу работодатель обязан знакомить работника с Коллективным договором.

8.6. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания.

## **9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА.**

9.1. Профсоюзный комитет, избранный членами первичной профсоюзной организации ОБУССОКО Ширковский интернат контролирует соблюдение законов и иных нормативных правовых актов о труде, занятости, социальном обеспечении, охране труда и здоровью работников.

9.2. Выражает и отстаивает мнение работников при принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы труда, права. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

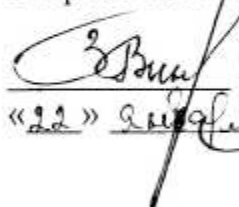
9.3. Участвует в рассмотрении вопросов о премировании работников учреждения, представлению к награждению, участию в конкурсах профессионального мастерства.

9.4. Неосвобожденные члены профсоюзного комитета имеют право на 1 час в день рабочего времени для осуществления работ по профсоюзной деятельности.

Областное бюджетное учреждение стационарного социального обслуживания Курской области «Ширковский психоневрологический интернат»


**Положение**  
**об оплате труда работников Областного бюджетного учреждения стационарного социального обслуживания Курской области «Ширковский психоневрологический интернат»**  
**подведомственных комитету социального обеспечения Курской области, по видам экономической деятельности «Предоставление социальных услуг с обеспечением проживания»**

От работодателя  
Директор ОБУССОКО  
Ширковский интернат

 З.И. Винокурова  
«22» января 2016 г.



От работников  
Председатель первичной профсоюзной организации  
ОБУССОКО Ширковский интернат

 В.Л. Притыченко  
«22» января 2016 г.

Подписаны сторонами \_\_\_\_\_  
Принято сторонами на заседании  
ППО от «22» января 2016 г.  
Протокол № 3



## ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников Областного бюджетного учреждения стационарного социального обслуживания Курской области «Ширковский психоневрологический интернат» подведомственных комитету социального обеспечения Курской области, по видам экономической деятельности «Предоставление социальных услуг с обеспечением проживания»**

### I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Губернатора Курской области от 29.12.2007 №596 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, органов исполнительной власти области и иных государственных органов, созданных в соответствии с Уставом Курской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», а также нормативными правовыми актами Курской области, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда.

2. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к размерам окладов (должностных окладов) и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 № 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях», а также и критерии их установления;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в соответствии с перечнем, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 № 45 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях»;

условия оплаты труда руководителей учреждения, их заместителей, главного бухгалтера.

3. Месячная заработанная плата работников учреждения (с учетом премий и иных стимулирующих выплат), полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудо-вые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты тру-да, установленного законодательством Российской Федерации.

4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совмести-тельству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров зарабо-тной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничи-вается.

## II. Условия оплаты труда медицинских и фармацевтических работников и работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг

6. Размеры окладов медицинских и фармацевтических работников и работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг, работаю-щих в учреждении, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Минздравсоцразвития Рос-сии от 6 августа 2007 г. №526 «Об утверждении профессиональных квали-фикационных групп должностей медицинских и фармацевтических работ-ников», от 31 марта 2008 г. №149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здраво-охранения и предоставления социальных услуг»:

Должности, отнесенные к ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	
1-й квалификационный уровень (санитарка; санитарка (мойщица); младшая медицинская сестра по уходу за боль-ными; сестра-хозяйка)	2787 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевти-ческий персонал»:	
1-й квалификационный уровень (инструктор по лечебной физкультуре; медицинский дезинфектор, медицинский статистик)	2924 рублей
без категории	3216 рубля
II квалификационной категории	3421 рублей
I квалификационной категории	3801 рубля
высшей квалификационной категории	

2-й квалификационный уровень <i>(лаборант, медицинская сестра диетическая)</i> без категории II квалификационной категории I квалификационной категории высшей квалификационной категории	3780 рублей 4140 рублей 4392 рублей 4860 рублей
3-й квалификационный уровень <i>(медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; фармацевт )</i> без категории II квалификационной категории I квалификационной категории высшей квалификационной категории	4349 рублей 4745 рубля 5022 рублей 5536 рублей
4-й квалификационный уровень <i>(фельдшер; зубной врач; медицинская сестра процедурной)</i> без категории II квалификационной категории I квалификационной категории высшей квалификационной категории	4999 рубля 5434 рубля 5738 рублей 6303 рубля
5-й квалификационный уровень <i>(старшая медицинская сестра; заведующий аптекой лечебно-профилактического учреждения; заведующий отделением)</i> без категории II квалификационной категории I квалификационной категории высшей квалификационной категории	5368 рублей 5815 рублей 6128 рублей 6710 рубля
Должности, отнесенные к ПКГ «Врачи и провизоры»:	
2-й квалификационный уровень <i>(врачи-специалисты)</i> без категории II квалификационной категории I квалификационной категории высшей квалификационной категории	6308 рублей 6881 рублей 7283 рублей 8028 рубля
Должности, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)":	
1-й квалификационный уровень <i>(заведующий структурным подразделением (отделением))</i> без категории II квалификационной категории I квалификационной категории высшей квалификационной категории	6198 рубля 6818 рублей 7252 рубля 8057 рубля
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг" <i>(социальный работник)</i>	
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг":	
1-й квалификационный уровень <i>(специалист по социальной работе)</i>	4347 рублей
2-й квалификационный уровень <i>(медицинский психолог, инженер по техническим средствам реабилитации инвалидов, специалист по реабилитации инвалидов)</i>	5534 рублей

7. Медицинским и фармацевтическим работникам и работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности;  
 персональный повышающий коэффициент к окладу;  
 повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание.

8. Размер повышающего коэффициента к окладу за работу в сельской местности медицинским и фармацевтическим работникам и работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг, занимающим должности в соответствии с Перечнем должностей служащих областных государственных учреждений, работающих на селе и имеющих право на повышенный размер тарифной ставки (оклада), устанавливается в размере 0,25.

Применение повышающего коэффициента к окладу за работу в сельской местности образует новый оклад и учитывается при применении других повышающих коэффициентов и начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

9 Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

10. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за наличие ученой степени, почетного звания медицинским и фармацевтическим работникам устанавливаются:

При наличии ученой степени доктора наук, ученого звания профессора, почетного звания "Народный врач"	0,2
При наличии ученой степени кандидата наук, ученого звания доцента, почетного звания "Заслуженный врач"	0,1

Повышающие коэффициенты к окладу за наличие ученой степени, почетного звания рассчитываются к окладу (должностному окладу) по каждому из оснований отдельно и суммируются.

Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание применяется только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий «Народный врач» и «Заслуженный врач» упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

Применение повышающих коэффициентов к окладу начинается с даты возникновения правовых оснований для применения соответствующих коэффициентов (присвоения ученой степени, звания).

11. Решение о введении повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) и их размерах принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.



Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

### III. Условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала

12. Размеры окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», с учетом ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями:

Должности, отнесенные к ПКГ "Педагогические работники":	
3-й квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог)	
без категории	4891 рублей
II квалификационной категории	5305 рублей
I квалификационной категории	5595 рублей
высшей квалификационной категории	6134 рублей

13. Педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;

14. Повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности устанавливается педагогическим работникам, занимающим должности в соответствии с Перечнем должностей служащих областных государственных учреждений, работающих на селе и имеющих право на повышенный размер тарифной ставки (оклада). Размер повышающего коэффициента к окладу - 0,25.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности образует новый оклад и учитывается при применении других повышающих коэффициентов, при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

15. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.



16. Решение о введении повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) и их размерах принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер выплат по повышающим коэффициентам определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

#### IV. Условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах II, III)

20. Размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 31 августа 2007 г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":	
1-й квалификационный уровень <i>(Администратор, инспектор по кадрам, инструктор производственного обучения рабочих и массовых профессий, техник, техник-программист)</i>	2924 рублей
2-й квалификационный уровень <i>(Заведующий складом, заведующий хозяйством, старший администратор, старший инспектор по кадрам, техник 2 категории (должности, предусматривающие внутриведомственное категорирование))</i>	3407 рубль
3-й квалификационный уровень <i>(Заведующий производством (шеф-повар) начальник хозяйственного отдела, управделами отделением (фермой, сельскохозяйственным участком), техник 1 категории (должности, предусматривающие внутриведомственное категорирование))</i>	3960 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня":	
1-й квалификационный уровень <i>(Бухгалтер, специалист по охране труда, инженер по охране труда, программист, психолог, социолог, специалист по кадрам, сурдопереводчик, экономист, юриконсульт)</i>	3600 рублей
2-й квалификационный уровень <i>(Бухгалтер 2 категории, специалист по охране труда, инженер по охране труда 2 категории, программист 2 категории, психолог 2 категории, социолог 2 категории, сурдопереводчик 2 категории, экономист 2 категории, юриконсульт 2 категории)</i>	4153 рублей
3-й квалификационный уровень <i>(Бухгалтер 1 категории, специалист по охране труда, инженер по охране труда 1 категории, программист 1 категории, психолог 1 категории, социолог 1 категории, сурдопереводчик 1 категории, экономист 1 категории, юриконсульт 1 категории)</i>	4782 рублей

21. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 5 - 10% ниже окладов (должностных окладов) соответствующих руководителей.

22. Работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности;  
персональный повышающий коэффициент к окладу.

23. Повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности устанавливается работникам учреждения, занимающим должности служащих, в соответствии с Перечнем должностей служащих областных государственных учреждений, работающих на селе и имеющих право на повышенный размер тарифной ставки (оклада). Размер повышающего коэффициента - 0,25.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности образует новый оклад и учитывается при применении других повышающих коэффициентов, при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

24. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику учреждения, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

25. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) и их размерах принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

#### **V. Условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

26. Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня":	
<p>1-й квалификационный уровень</p> <p>Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"</p> <p>возчик, гардеробщик, грузчик, дворник, дояр, изготовитель пищевых полуфабрикатов, истопник, кастелянша, кладовщик, конюх, кочегар, кухонный рабочий, лифтер, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, няня, обувщик по ремонту обуви, оператор котельной, оператор копировальных и множительных машин, оператор насосных установок, оператор на отстойниках, официант, парикмахер, плотник, подсобный рабочий, приготовитель кормов, повар, продавец продовольственных товаров, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовник, сторож (вахтер), тракторист, уборщик служебных помещений, уборщик территории, швея</p>	2558 рублей
Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня":	
<p>1-й квалификационный уровень</p> <p>Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"</p> <p>водитель автомобиля, животновод, закройщик, маляр, мастер газовой котельной, машинист электростанции передвижной, оператор электронно-вычислительных машин, повар, пожарный, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, свиновод, слесарь КИП и А, слесарь-сантехник, слесарь по обслуживанию тепловых сетей, столяр, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, штукатур, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</p>	2924 рублей

27. Работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий межразрядный коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

28. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного рабочего учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 3,0.

29. Повышающий межразрядный коэффициент к окладу устанавливается рабочим по профессиям, допускающим разряды в рамках квалификационного уровня.

Размер повышающего межразрядного коэффициента к окладу:  
по общепромышленным профессиям рабочих первого уровня - 0,045 к предыдущему разряду ЕТКС;

по общеотраслевым профессиям рабочих второго уровня - 0,11 к предыдущему разряду ЕТКС.

30. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим учреждения, которым в соответствии ЕТКС присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 0,3.

31. Решение о введении повышающих коэффициентов к окладу и их размерах принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

32. Применение повышающего межразрядного коэффициента к окладу образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Применение персонального повышающего коэффициента и повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

## VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

33. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

34. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается Администрацией Курской области.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

35. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в разделе VII настоящего Положения.

36. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми



показателями эффективности работы учреждения за счет средств, направляемых на оплату труда.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются комитетом социального обеспечения Курской области в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

37. Руководителям, заместителям руководителей, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются комитетом социального обеспечения Курской области.

## VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

38. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 №45, работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях, утвержденном постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 № 45.

39. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 4% оклада (должностного оклада). Выплата работникам сохраняется в повышенном размере, если она была установлена по результатам аттестации рабочих мест, произведенной до 1 января 2014 года.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

40. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.



41. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

43. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты за работу в ночное время устанавливается 50 процентов части оклада (должностного оклада) с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности за каждый час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

44. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

45. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

46. Водителям грузовых, легковых автомобилей, автобусов и других транспортных средств выплачивается надбавка за ненормированный рабочий день в размере 50 процентов оклада.

Конкретный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается руководителем учреждения.

### VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

47. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с утвержденным Перечнем видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 № 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях», устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

48. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения. - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников учреждения, занятых выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций, - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

49. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в виде надбавок:

надбавки за интенсивность труда;

надбавки за высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность труда и надбавка за высокие результаты работы устанавливаются работнику учреждения приказом руководителя учреждения на определенный срок в течение календарного года в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда. Размер надбавки за интенсивность труда и размер надбавки за высокие результаты работы работникам учреждения устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Выплаты надбавки за интенсивность труда и надбавки за высокие результаты работы максимальным размером не ограничены.

50. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику учреждения с учетом разработанных учреждением критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

51. Выплаты за стаж непрерывной работы работникам учреждений устанавливаются в следующих размерах:

30 процентов оклада (должностного оклада) - за первые три года и по 15 процентов - за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 60 процентов оклада (должностного оклада) - врачам и среднему медицинскому персоналу домов-интернатов всех типов, расположенных в сельской местности;

20 процентов оклада (должностного оклада) - за первые три года и 10 процентов - за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада) всем работникам учреждений, кроме работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта.

Выплата за стаж непрерывной работы производится по основной должности, исходя из оклада (должностного оклада).

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала в учреждениях, выплата за стаж непрерывной работы осуществляется и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера доплаты, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

52. Водителям грузовых, легковых автомобилей, автобусов и других транспортных средств устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

10% оклада - водителям 2-го класса;

25% оклада - водителям 1-го класса.

53. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях устанавливаются премии по итогам работы за месяц, квартал, год.

При премировании по итогам работы за месяц, квартал, год учитываются:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;  
 достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;  
 качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;  
 участие в инновационной деятельности;  
 участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премий устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

### IX. Другие вопросы оплаты труда

54. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников административно-управленческого персонала учреждения не должен превышать 40 процентов объема бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда.

55. Средняя заработная плата основного и вспомогательного персонала учреждения не должна превышать целевого соотношения 1:0,7.

56. Объем средств, направляемый учреждением на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30% процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований областного бюджета.

57. Работникам учреждений ежегодно выплачивается к очередному отпуску материальная помощь в размере до двух окладов (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии.

58. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работникам, выплачивается материальная помощь в размере до двух окладов (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, и 60 лет);

в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

### X. Заключительные положения



59. Настоящее Положение носит обязательный характер. На его основе учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.»



СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета ОБУССОКО Ширковский интернат  
*В. Приф.* Притыченко В.Л.

«22» декабря 2016г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ОБУССОКО Ширковский интернат

*Винокурова З.И.* Винокурова З.И.

«22» декабря 2016г.



**ПО С О В Е Щ Е Н И Ю**

**о премировании работников Областного бюджетного учреждения стационарного социального обслуживания Курской области Ширковского психоневрологического интерната.**

Разработано в соответствии с утвержденным постановлением губернатора Курской области № 596 от 29.12.2007 г., постановлением Правительства Курской области № 69-пн от 24.05.2010 г., а также постановлением Правительства Курской области № 15-па от 19.01.2016 г., которым внесены и утверждены изменения в постановления № 69-пн от 24.05.2010 г. и Положением об оплате труда работников учреждения.

**1. Общие положения**

Положение вводится для стимулирования качественного выполнения должностных обязанностей работниками интерната, в целях увеличения ответственности, проявления творческой инициативы в реализации поставленных задач по повышению качества обслуживания получателей социальных услуг учреждения.

На премирование работников направляется экономия фонда оплаты труда, в пределах выделенных лимитов на оплату труда.

**2. Показатели премирования**

1. Премирование директора интерната производится комитетом социального обеспечения Правительства Курской области по результатам оценки деятельности учреждения в целом за квартал, год, а остальных работников – руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом по результатам работы за месяц, квартал, год.
2. Премирование заместителя директора производится по результатам оценки деятельности учреждения, за вверенный объем работ согласно должностной инструкции.
3. Главный бухгалтер премируется по результатам оценки учреждения, за вверенный объем работ согласно должностной инструкции.
4. Для работников бухгалтерии:
  - качественное выполнение должностных обязанностей,
  - обеспечение правильной организации и ведения бухгалтерского учета,
  - своевременное начисление и выплата заработной платы, отпускных и расчетных денежных средств работникам интерната
  - качественное проведение инвентаризации материальных ценностей и соблюдение графика контрольных проверок материально-ответственных лиц,
  - осуществление контроля за сохранностью материальных ценностей интерната,
  - соблюдение трудовой дисциплины, правил техники безопасности и пожарной безопасности.
5. Для зав. складом и завхозов:
  - качественное выполнение должностных обязанностей,
  - обеспечение приема на склад, правильного хранения и выдачи со склада материальных ценностей, продуктов питания, материалов, оборудования, жесткого

и мягкого инвентаря.

- соответствие материальных ценностей сопроводительным документам.
- обеспечение учета и ведение отчетной документации по движению материальных ценностей.
- организация работ по текущему ремонту зданий, сооружений, оборудования.
- обеспечение сохранности материальных ценностей.
- организация работ по уборке территории и закрепленных рабочих мест.
- своевременная сдача отчетов в бухгалтерию.
- активное участие в проведении сельскохозяйственных работ.
- соблюдение трудовой дисциплины, правил техники безопасности и пожарной безопасности.

6. Для старшего, среднего медицинского персонала, сестры-хозяйки:

- качественное выполнение должностных обязанностей.
- оказание качественной медицинской помощи обеспечиваемым.
- проведение не менее одного раза в год углубленного медицинского осмотра, а также диспансерного наблюдения с участием врачей учреждений

здравоохранения

- организация санитарно-эпидемиологической работы.
- контроль за организацией рационального питания.
- контроль в размещении проживающих по комнатам с учетом всех критериев.
- контроль за соблюдением проживающими распорядка дня.
- осуществление контроля за работой младшего медицинского персонала.
- проведение ежедневных врачебных и сестринских обходов жилого корпуса, бани-прачечной и территории интерната.
- организация обучения персонала владению и оказанию экстренной медицинской помощи, проведение занятий со средним и младшим медицинским персоналом.
- контроль за своевременным прохождением медицинских работников и работников пищеблока медицинского осмотра и обследования.
- организация работы аптеки, контроль за правильностью выписки, использование и хранение медикаментов
- осуществление работы по медицинскому учету и отчетности, ведение и хранение медицинских документов, проведение санитарно-просветительной работы среди проживающих.
- отсутствие обоснованных жалоб проживающих.
- соблюдение банных дней
- организация своевременной выдачи инвентаря в соответствии с условиями, нормами и сроками носки, обеспечение бельем, одеждой и обувью.
- активное участие в проведении сельскохозяйственных работ.
- соблюдение трудовой дисциплины, правил техники безопасности и пожарной безопасности.

7. Для младшего медицинского персонала (санитарки):

- качественное выполнение должностных обязанностей.
- организация качественного обслуживания и ухода за проживающими, поддержание чистоты в спальнях, кабинетах, помещениях, постелях, тумбочках, шкафах.
- обслуживание проживающих, находящихся на постельном режиме.
- оказание помощи при приеме пищи, умывании и купании, помощь медицинской сестре при проведении лечебных процедур, проведении смены белья
- обеспечение сохранности имеющегося в обслуживаемых помещениях мягкого и жесткого инвентаря.
- отсутствие обоснованных жалоб проживающих.
- активное участие в проведении сельскохозяйственных работ.
- соблюдение трудовой дисциплины, правил техники безопасности и пожарной безопасности

8. Для работников пищеблока:

- качественное выполнение должностных обязанностей.
- обеспечение качественного, калорийного, разнообразного и своевременного приготовления пищи.

- строгое соблюдение требований технологической обработки продуктов питания при приготовлении блюд, соблюдение правил приготовления пищи.
- обеспечение вкусовых качеств выпускаемых блюд и веса порций согласно нормам выхода в соответствии с кулинарным оформлением и технологией приготовления пищи.
- строгое соблюдение санитарного состояния кухни, трудовой дисциплины работниками, бережное отношение к материальным ценностям кухни и столовой.
- своевременное прохождение работниками кухни и столовой медицинского осмотра
- обеспечение правильного использования оборудования, требований технической и пожарной безопасности.
- отсутствие обоснованных жалоб проживающих.
- обеспечение сохранности материальных ценностей пищеблока и столовой.
- активное участие в проведении сельскохозяйственных работ.
- соблюдение трудовой дисциплины, правил техники безопасности и пожарной безопасности.

9. Для инструктора производственного обучения, воспитателя и библиотекаря:

- качественное выполнение должностных обязанностей.
- в целях выполнения мероприятий по реабилитации инвалидов и на основании рекомендаций медицинского персонала максимальное привлечение проживающих к участию в трудовых процессах.
- осуществление контроля за работой оборудования, выполнение мероприятий по охране труда и техники безопасности.
- постоянное проведение работы по организации новых трудовых процессов с учетом пожеланий проживающих.
- привлечение проживающих на работы, связанные с прополкой овощей и картофеля, уборочных и других работ, показанных врачом.
- обеспечение сохранности материальных ценностей.
- соблюдение трудовой дисциплины, правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- привлечение проживающих к культурно-массовым мероприятиям, к активному участию в проведении различных вечеров и огоньков.
- организация выставок из поделок, изготовленных проживающими.
- организация кружков по интересам: художественная самодеятельность, вязание, резьба по дереву

10. Для психолога:

- качественное выполнение должностных обязанностей.
- разработка индивидуальных карт реабилитации инвалидов.
- регулярная психологическая помощь молодым инвалидам.
- проведение бесед со вновь поступающими обеспечиваемыми в интернат.
- разработка планов и сдача отчетов.
- активное участие в проведении сельскохозяйственных работ.
- отсутствие обоснованных жалоб обеспечиваемых.
- соблюдение правил по технике безопасности и пожарной безопасности.
- грамотное и аккуратное ведение документации.

11. Для хозяйственно-обслуживающего персонала (сантехник, электрик, плотник, водитель, садовник, уборщик территории, техник службы ремонта, гардеробщик, парикмахер):

- качественное выполнение должностных обязанностей.
- поддержание закрепленного оборудования и инструмента в надлежащем состоянии.
- соблюдение правил техники безопасности при выполнении работ.
- отсутствие обоснованных жалоб проживающих.
- качественное проведение текущего ремонта оборудования, техники, зданий, сооружений.
- выполнение погрузочно-разгрузочных работ в случае их производственной необходимости.
- поддержание порядка на своем рабочем месте.
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

- активное участие в проведении сельскохозяйственных работ.
- строгое соблюдение выезда на линию технически исправного автомобиля, укомплектованного средствами пожаротушения в случае необходимости оборудованного под перевозку людей и спец. грузов.
- безаварийная работа.
- экономия ГСМ, электроэнергии
- соблюдение правил техники безопасности и пожарной безопасности.

12. Для инженера по охране труда и технике безопасности.

- качественное выполнение должностных обязанностей.
- строгий контроль за соблюдением работниками интерната правил по охране труда и техники безопасности.
- аккуратность в ведении учетной документации.
- своевременное проведение инструктажей.
- активное участие в работе технической комиссии.
- контроль за своевременностью профилактического и текущего ремонта оборудования.
- соблюдение правил по охране труда и технике безопасности и пожарной безопасности.

13. Для инспектора по кадрам.

- качественное выполнение должностных обязанностей.
- аккуратность и своевременность в ведении документации по кадрам и обеспечиваемым интерната.
- своевременная сдача отчетов и сведений.
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны обеспечиваемых.
- взаимодействие с работниками бухгалтерии.
- внимательность и грамотность при печатании текстов и таблиц.
- активное участие в работе Опекунского Совета.
- соблюдение правил по технике безопасности, пожарной безопасности и охраны труда.

14. Для социального работника.

- качественное выполнение должностных обязанностей.
- чуткое и внимательное отношение к обеспечиваемым.
- добросовестное исполнение пожеланий обеспечиваемых, при покупке продуктов, товаров личной гигиены.
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны обеспечиваемых.
- внедрение новых форм социально-бытовой и культурно-бытовой реабилитации.
- аккуратность в ведении документации.
- участие в сельскохозяйственных работах, на участке интерната
- соблюдение правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности

15. Для тракториста и подобногo рабочего (грузчика)

- качественное выполнение должностных обязанностей.
- своевременность и качество проведения профилактического и текущего ремонта тракторов и сельхозинвентаря.
- соблюдение правил по технике безопасности, пожарной безопасности и охраны труда.
- поддержание закрепленной техники и оборудования в хорошем техническом состоянии.
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины.
- строгое соблюдение правил и норм при выполнении погрузочно - разгрузочных работ.
- аккуратность в штабелировании грузов.
- соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда при работе с погрузочными механизмами.
- взаимодействие с техническим персоналом при осуществлении поднятия и разгрузки тяжестей.
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны технического персонала.

16. Для машиниста по стирке и ремонту спецодежды.

- качественное выполнение должностных обязанностей.
- строгое соблюдение технологической дисциплины.
- бережное отношение к оборудованию и инвентарю.
- рациональное использование стирально - моющих средств.
- соблюдение правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности.
- экономия электроэнергии.



29

-участие в сельхозработах.

-качественная стирка и ремонт спендежды.

-поддержание санитарного порядка на рабочем месте.

17. Для оператора на отстойниках.

-качественное выполнение должностных обязанностей.

-строгое соблюдение технологического процесса очистки сточных вод.

-регулярная чистка технологического оборудования.

-контроль над химическим составом сточных вод.

-бережное отношение к технологическому оборудованию.

-отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

-соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности.

-участие в сельхоз работах.

-содержание рабочего места в порядке.

18. Для маляра.

-качественное выполнение должностных обязанностей.

-качественная подготовка поверхностей к покраске.

-творческий подход к смешиванию красок, с целью достижения нужного оттенка.

-содержание рабочего места в порядке.

-бережное отношение к инвентарю.

-экономное и рациональное расходование строительных материалов.

-строгое соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда при работе на высоте.

-участие в сельхоз работах.

-отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

19. Для оператора насосных установок.

-качественное выполнение должностных обязанностей.

-бережное отношение к оборудованию насосных станций.

-экономное расходование электроэнергии.

-бесперебойное обеспечение питьевой водой.

-регулярная профилактика оборудования.

-соблюдение правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности при работе с электрооборудованием насосных станций.

-отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

-участие в сельхоз работах.

20. Для сторожа.

-качественное выполнение должностных обязанностей.

-качественный прием и сдача охраняемых объектов.

-своевременность пропускного режима.

-расчистка территории (у ворот) от снега.

-соблюдение инструкций по пропускному режиму.

-соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности.

-участие в сельхоз работах.

-отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

21. Для врача – психиатра, заведующего отделением.

-качественное выполнение должностных обязанностей.

-грамотное ведение медицинской документации.

-своевременные и регулярные записи в истории болезни.

-наблюдение за психическим состоянием, анализы, выводы, своевременное назначение медицинских препаратов и лечение с положительной динамикой.

-профилактика заболеваний, связанных с употреблением алкоголя.

-взаимодействие с коллективом мед. работников среднего и младшего звена.

-чуткое и внимательное отношение к обеспечиваемым, особенно к людям пожилого возраста.

-соблюдение медицинской этики по отношению к обеспечиваемым.

-четкое выполнение государственных стандартов по социальному стационарному обслуживанию проживающих.

-соблюдение правил по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности.



- 28
- снижение смертности проживающих,
  - увеличение числа разработанных индивидуальных программ реабилитации,
  - своевременное оформление заявок и получение технических средств реабилитации,
  - контроль качества социального обслуживания проживающих.

#### 22. Для лаборанта

- качественное выполнение должностных обязанностей,
- своевременное и четкое выполнение назначений врача (фельдшера)
- рациональное использование химических реактивов,
- экономия электроэнергии,
- бережное отношение к оборудованию и инвентарю,
- грамотное ведение документации,
- чуткое и внимательное отношение к обеспечиваемым,
- участие в сельхоз работах на участке интерната,
- соблюдение правил санитарии и гигиены, по охране труда, пожарной безопасности,
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины,

#### 23. Для медицинского дезинфектора,

- качественное выполнение должностных обязанностей,
- своевременное четкое выполнение назначений и распоряжений врача (фельдшера),
- соблюдений технологии приготовления дез. растворов, температурного режима прожарки вещей,
- бережное отношение к оборудованию и инвентарю,
- экономия электроэнергии,
- рациональное расходование дезинфицирующих средств,
- содержание рабочего места в порядке,
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины,
- участие в сельхоз работах на участке интерната,
- чуткое и внимательное отношение к обеспечиваемым,
- соблюдение правил по охране труда, техники безопасности и пожарной безопасности,

#### 24. Для заведующего отделением «Милосердие»

- качественное выполнение должностных обязанностей,
- чуткое, внимательное и милосердное отношение к обеспечиваемым, особенно к больным находящимся на постельном режиме,
- ежедневный обход отделения,
- четкое ведение медицинской документации,
- контроль за выполнением назначений врача,
- контроль за работой среднего и младшего медперсонала,
- осуществление мероприятий по индивидуальным программам реабилитации,
- рациональное использование лекарственных средств,
- введение новых форм медицинской и социально-бытовой реабилитации
- соблюдение правил санитарии, гигиены,
- соблюдение правил пожарной безопасности, правил по охране труда и техники безопасности,
- постоянное повышение уровня профессионального образования среди медицинских работников интерната,

#### 25. Для инструктора по лечебной физкультуре:

- качественное выполнение должностных обязанностей,
- чуткое, внимательное и милосердное отношение к обеспечиваемым,
- добросовестное выполнение назначений врача,
- грамотное ведение медицинской документации,
- содержание рабочего места в порядке,
- недопущение травм при проведении лечебной физкультуры
- бережное отношение к оборудованию и инвентарю,
- соблюдение правил по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности,

### 3. Порядок премирования

Премия работникам начисляется за фактически отработанное время в соответствующем месяце, квартале, году.

- конкретные размеры премий работникам определяются в соответствии с их личным вкладом в общие результаты работы и максимальными размерами не ограничиваются.
- премии начисляются на должностной оклад с учетом доплат за работу в сельской местности, а также с учетом межрайонного коэффициента к окладу
- размер премии может устанавливаться, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

**4. Нарушения, за которые работники интерната лишаются премии (%):**

-появление на рабочем месте в нетрезвом виде (подтвержденное медицинским заключением)	100%
-прогул	100%
-опоздание	50%
-некачественное выполнение должностных обязанностей	20-50%
-лишение государственной собственности	100%
-распитие спиртных напитков на рабочем месте	100%
-несвыполнение приказов и распоряжений	50-100%
-умышленная порча государственного имущества	100%
-выговор, строгий выговор	100%

Положение утверждено на заседании профсоюзного комитета ОБУССОКО  
 Шарковский интернат  
 от 22 01 2016 Протокол № 3

Директор



*З.И. Винокурова*

Винокурова З.И.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора Областного бюджетного учреждения стационарного социального обслуживания Курской области «Ширковский психоневрологический интернат»

от « 26 » сентября 2016 г.

№ 72



## ПОЛОЖЕНИЕ

### о стимулирующих выплатах работникам Областного бюджетного учреждения стационарного социального обслуживания Курской области «Ширковский психоневрологический интернат»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах (далее - положение) разработано в целях стимулирования труда работников учреждения и усиления их материальной заинтересованности в своевременном и эффективном выполнении плановых заданий, повышения качества работы, поощрения инициативы и творческого отношения к порученному делу, учитывая конкретный вклад работника в работу всего коллектива учреждения, а также сообразной поддержки работников и призвано сформировать единый подход установления выплат стимулирующего характера работникам, определить их размеры, условия и порядок установления.

1.2. Целью настоящего положения является:

- повышение качества услуг;
- улучшения показателей здоровья проживающих и обслуживающего персонала;
- повышение эффективности расходования денежных средств;
- повышение уровня материальной обеспеченности сотрудников учреждения.

1.3. Настоящее положение разработано в соответствии с утвержденным постановлением губернатора Курской области № 596 от 29.12.2007 г., постановлением Правительства Курской области № 69-пн от 24.05.2010 г., а также постановлением Правительства Курской области №15-па от 19.01.2016. г., которым внесены и утверждены изменения в постановления № 69-пн от 24.05.2010 г. и Положением об оплате труда работников учреждения, постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 N 44 "Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях". Трудовым кодексом Российской Федерации.

#### 2. Виды выплат стимулирующего характера

2.1. С момента введения новых систем оплаты труда применяются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в виде надбавок:

- надбавки за интенсивность труда;
- надбавки за высокие результаты работы.

2.2. Надбавка за интенсивность труда и надбавка за высокие результаты работы устанавливаются работнику в соответствии с коллективным и трудовым договором, приказом руководителя учреждения сроком не более чем на один календарный год. Надбавка носит стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.). В качестве факторов, определяющих сложность труда, могут быть выделены:

- функции, составляющие содержание труда;
- сложность выполняемых работ;
- большой объем за меньший относительный временной интервал.

Конкретный размер индивидуальной надбавки за интенсивность труда работникам устанавливается приказом директора:

- врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу, прочему персоналу – по представлению руководителя соответствующего подразделения.

Руководитель учреждения имеет право самостоятельно или по представлению руководителей структурных подразделений снижать размер или лишать работника стимулирующей надбавки за интенсивность труда полностью, за упущения в работе или ухудшение показателей работы, в том числе по следующим основаниям:

- неисполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией;
- нарушение штатной, финансовой дисциплины;
- предоставление недостоверной информации;
- невыполнение правил по охране труда, технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, правил обработки инструмента;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- несоблюдения конфиденциальности, нарушение врачебной, служебной тайны.

2.3. Выплаты за качество выполняемых работ призваны улучшить показатели качества работы персонала учреждения и устанавливаются на основе оценки результатов труда работников за отчетный период.

2.4. Премииальные выплаты по итогам работы производятся в соответствии с коллективными договорами, трудовыми договорами, положениями о премировании, утвержденными в учреждениях, локальными нормативными актами учреждений.

### 3. Определение общего размера средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера

3.1. Общий размер выплат стимулирующего характера устанавливается в пределах ассигнований по соответствующим источникам финансирования.

Общий размер выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30% от общего фонда оплаты труда.

3.2. В локальных нормативных актах может предусматриваться система стимулирующих выплат для работников отдельных структурных подразделений учреждения, для отдельных категорий должностей работников и отдельных работников.

3.3. Определение размера средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, в том числе на выплаты за качество труда осуществляется учреждениями самостоятельно на основе анализа данных о плановом фонде оплаты труда и фактических расходах на оплату труда за истекший период. Начисление выплат стимулирующего характера производится только в пределах планового фонда оплаты труда и не должно приводить к его перерасходу, в



том числе с учетом в расходовании средств на оплату труда. Ответственность за соблюдение законности, обоснованности и целесообразности расходования средств возлагается на руководителя и главного бухгалтера учреждения.

#### **4. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера для конкретного работника**

4.1. Размер выплат стимулирующего характера для конкретного работника определяется в соответствии с коллективным и трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

4.2. При определении размера выплат стимулирующего характера за качество труда используются утвержденные в организации критерии и порядок определения размера выплат, которые закрепляются в коллективном или трудовом договоре либо в локальных нормативных актах организации (приказах и положениях).

4.3. Учреждение вправе самостоятельно, в соответствии с законодательством, разрабатывать и вводить порядок определения размера выплат стимулирующего характера за качество труда работника, обеспечивая обоснованность размера и порядка определения выплат и их направленность на цели деятельности организации, повышение качества медицинской помощи и эффективности труда.

4.4. При определении размера выплат за качество труда организации вправе использовать следующие подходы к оценке результатов труда:

- а) индивидуальная оценка результатов труда каждого работника организации (за исключением руководителя);
- б) групповая оценка результатов труда отдельных структурных подразделений организации;
- в) комбинированная оценка (для ряда должностей – индивидуальная, для ряда – групповая). Групповая оценка работы подразделения предполагает последующую индивидуальную оценку результатов работы каждого специалиста (работника подразделения), осуществляемую на уровне данного подразделения.

4.5. Начисление выплат стимулирующего характера производится ежемесячно. Период для оценки результатов труда может устанавливаться как месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев или год. Рекомендуется использовать в качестве периода для оценки результатов труда период с 01 января текущего года до конца отчетного месяца (нарастающим итогом) что позволит нивелировать влияние сезонных и случайных факторов на оценку работы конкретного сотрудника. Выбор периода оценки результатов труда осуществляется организацией и закрепляется в локальных нормативных актах.

4.6. На основании приказа о размере стимулирующих выплат за качество труда на подразделение, принимаемого по результатам оценки работы подразделений, руководитель подразделения определяет размер стимулирующей надбавки каждому сотруднику в соответствии с установленным порядком, с применением критериев оценки работы специалистов.

Результаты установления сумм стимулирующих выплат оформляются ведомостью на установление стимулирующих выплат за качество труда. Форма ведомости приведена в приложении 1

4.7. При индивидуальной оценке работника на уровне учреждения, оценку качества труда осуществляет рабочая комиссия. Численность и персональный состав рабочей комиссии на отчетный год утверждается протоколом общего собрания коллектива подразделения. Число членов каждой комиссии должно составлять 5 человек. На первом (организационном) заседании комиссии разрабатывают регламент своей работы, который утверждается приказом руководителя.

## 5. Оценка качества работы специалистов

5.1. Критерии оценки результатов (качества и эффективности) труда врачебного, среднего медицинского, младшего и прочего персонала разрабатываются и вводятся с целью усиления мотивации труда конкретного работника, повышения его заинтересованности в конечном результате своего труда, повышения уровня и качества оказания медико-социальных услуг.

5.2. Разработку критериев оценки результатов труда осуществляют рабочие комиссии, назначаемые приказом по учреждению.

5.3. Введение критериев к использованию производится приказом по учреждению.

При разработке критериев учитываются цели их разработки, а также принципы объективности, комплектности, множественности числа критериев, рациональности.

Принцип объективности означает наличие показателей или возможностей оценки результатов труда, в том числе путем комиссионной оценки.

Принцип комплектности означает возможность применения критериев, оценивающих отдельные параметры и результаты работы по совокупности, в том числе по конечному результату.

Принцип множественности числа критериев означает необходимость применения их числа, которое будет достаточным для достижения поставленных целей.

Принцип рациональности означает, что число критериев и условия их оценки не должны создавать несоразмерные дополнительные расходы на осуществление процедур оценки, с учетом их периодичности и поставленных целей.

### КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВРАЧА:

1. Выполнение плановых объемных показателей (число пролеченных больных, число посещений).
2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов на качество лечения и соблюдение принципов этики и деонтологии.
3. Отсутствие ятрогенных осложнений.
4. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима.
5. Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств.
6. Качественное и своевременное оформление медицинской документации.
7. Качество лечебно-диагностического процесса.

Критерии оценки качества работы врача

Критерии	Значимость критерия	Оценка выполнения критерия			
		1	0,8	0,5	0
Выполнение плановых объемных показателей (число пролеченных больных, число посещений).	25				
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов на качество лечения	20				

и соблюдение принципов этики и деонтологии.					
Отсутствие ятрогенных осложнений	10				
Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима	10				
Качественное и своевременное оформление медицинской документации	15				
Качество лечебно-диагностического процесса.	10				
Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств	10				
<b>ИТОГО</b>	<b>100%</b>				

## 1. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СРЕДНЕГО МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА

1. Выполнение плановых объемных показателей. (Число пролеченных больных).
2. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима.
3. Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств.
4. Качественное и своевременное оформление медицинской документации.
5. Показатель качества работы:
  - А) отсутствие осложнений при проведении сестр. манипуляций;
  - Б) сан-эпид. состояние корпусов;
  - В) гигиенический туалет проживающих;
  - Г) удовлетворенность проживающих медико-социальными услугами.
6. Знание ПК, применение его в работе с плановыми и отчетными документами.

## КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ СРЕДНЕГО МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА

Критерии	Значимость критерия	Оценка выполнения критерия			
		1	0,8	0,5	0
Выполнение плановых объемных показателей (число пролеченных больных).	25				
Оказание содействия проживающим при обращении в различные инстанции и учреждения	10				
Содействие в получении протезно-ортопедических и иных технических средств ухода	15				
Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.	20	соотно			не

техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима		шение	-	-	соотношение
Качественное и своевременное оформление медицинской документации	10				
Качество лечебно-диагностического процесса.	10				
Знание ПК, применение его в работе с плановыми и отчетными документами.	10				
<b>ИТОГО</b>	100%				

### КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

1. Соблюдение правил ТБ, ПБ. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.
2. Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима.
3. Отсутствие обоснованных жалоб обслуживаемых.
4. Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве и в короткие сроки.
5. Сохранность материальных ценностей на корпусах.
6. Полнота и своевременность ухода за проживающими с учетом состояния здоровья.

Критерии оценки качества работы младшего обслуживающего персонала

Критерии	Значимость критерия	Оценка выполнения критерия			
		1	0,8	0,5	0
Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	10				
Сохранность материальных ценностей на отделениях.	20				
Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве и в короткие сроки.	20				
Отсутствие жалоб со стороны проживающих на отношение к ним	10				
Помощь проживающим в составлении и написании документов, писем, заявлений и т.д.	10				
Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, правил ТБ, ПБ.	10				
Полнота и своевременность ухода за обслуживаемыми с учетом состояния здоровья.	20				
<b>ИТОГО</b>	100%				



## КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ А У П

1. Соблюдение правил ТБ, ППБ.
2. Знание законодательства, объем информации, которой владеет специалист для исполнения своих должностных обязанностей.
3. Способность к творчеству, внесение предложений по улучшению и оптимизации работы.
4. Исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, качество и достоверность предоставляемой информации.
5. Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве.
6. Знание в виде пользователя *Windows, Office* и владение в совершенстве программы *1С* бюджет и другие компьютерные программы используемых в бухгалтерии.
7. Сохранность товароматериальных ценностей.
8. Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, правил ТБ, ППБ.

Критерии оценки качества работы сотрудника

Критерии	Значимость критерия	Оценка выполнения критерия			
		1	0,8	0,5	0
Знание законодательства, объем информации, которой владеет специалист для исполнения своих должностных обязанностей.	10				
Способность к творчеству, внесение предложений по улучшению и оптимизации работы	10				
Тщательность и точность в исполнении порученной работы	15				
Исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, качество и достоверность предоставляемой информации.	15				
Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве.	15				
Знание в виде пользователя <i>Windows, Office</i> и владение в совершенстве программы <i>1С</i> бюджет и другие компьютерные программы используемых в бухгалтерии.	15				
Сохранность товароматериальных ценностей	10				
Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, правил ТБ, ППБ.	10				
<b>ИТОГО</b>	100%				

## КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ ИНСТРУКТОРА ПО ТРУДУ

1. Качество организации работ по проведению лечебно-трудовой терапии.
2. Отсутствие жалоб со стороны проживающих на отношение к ним.
3. Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, правил ТБ, ППБ проживающими при выполнении работ.
4. Тщательность и точность при выполнении работы.
5. Помощь проживающим в составлении и написании документов, писем, заявлений и т.д.
6. Оказания содействия проживающим при общении в различные инстанции и учреждения.
7. Активное участие в общественной жизни учреждения.

Критерии оценки качества работы инструктора по труду

Критерии	Значимость критерия	Оценка выполнения критерия			
		1	0,8	0,5	0
Качество организации работ по проведению лечебно-трудовой терапии.	20				
Отсутствие жалоб со стороны проживающих на отношение к ним.	10				
Тщательность и точность при выполнении работы	10				
Помощь проживающим в составлении и написании документов, писем, заявлений и т.д.	20				
Оказание содействия проживающим при обращении в различные инстанции и учреждения	20				
Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, правил ТБ, ППБ.	10				
Активное участие в общественной жизни учреждения	10				
<b>ИТОГО</b>	100%				

## КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ВОСПИТАТЕЛЯ

1. Содействие в обеспечении периодическими изданиями и художественной литературой.
2. Качество организации культурно-массовых мероприятий.
3. Отсутствие жалоб со стороны проживающих.
4. Применение оригинальных сценариев и разработок при проведении культурно-массовых мероприятий.
5. Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, правил ТБ, ППБ.
6. Оценка отношения к проживающим с учётом их физического и психологического состояния.
7. Применение технических средств при организации и проведении культурно-массовых мероприятий.
8. Тщательность и точность при выполнении работы.

Критерии оценки качества работы культ-организатора

Критерии	Значим ость критер ия	Оценка выполнения критерия			
		1	0,8	0,5	0
Своевременно в обеспечении периодическими изданиями и периодической литературой	10				
Качество организации культурно-массовых мероприятий	15				
Оценка отношения к проживающим с учётом их физического и психического состояния	15				
Отсутствие жалоб со стороны проживающих на отношение к ним	10				
Применение технических средств при организации и проведении культурно-массовых мероприятий	10				
Применение оригинальных сценариев и разработок при проведении культурно-массовых мероприятий	10				
Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, правил ТБ, ППБ.	10				
Тщательность и точность при выполнении работы	10				
Полнота и своевременность выполнения работ	10				
<b>ИТОГО</b>	100%				

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ ЗАВХОЗА**

1. Своевременность выполнения работ по заявкам.
2. Отсутствие жалоб со стороны обслуживающего персонала на качество выполненных работ и отношение к ним.
3. Своевременное ведение документации.
4. Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, правил ТБ, ППБ.
5. Экономия расходных материалов при выполнении работы.
6. Способность к творчеству, внесение предложений по улучшению и оптимизации работы.
7. Знание компьютера, применение в работе с отчётной документацией.

Критерии оценки качества работы завхоза

Критерии	Значим ость критер ия	Оценка выполнения критерия			
		1	0,8	0,5	0
Своевременность выполнения работ по заявкам	15				
Отсутствие жалоб со стороны обслуживающего персонала на качество выполненных работ	10				
Отсутствие жалоб со стороны	10				

проживающих на отношение к ним					
Своевременное ведение документации	15				
Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, правил ТБ, ППБ.	10				
Экономия расходных материалов при выполнении работы	15				
Способность к творчеству, внесение предложений по улучшению и оптимизации работы	10				
Знание компьютера, применение в работе с отчетной документацией.	15				
<b>ИТОГО</b>	100%				

### КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ ПИЩЕБЛОКА

1. Качество и калорийность приготовляемой пищи.
2. Соблюдение санитарно-гигиенических и технологических требований при приготовлении пищи.
3. Отсутствие жалоб со стороны проживающих на качество приготовленной пищи.
4. Отсутствие жалоб со стороны проживающих на отношение к ним.
5. Соблюдение санитарно-гигиенических требований на рабочем месте.
6. Состояние внешнего вида сотрудников
7. Соблюдение санитарно-дезинфекционных режимов при мытье посуды и уборке рабочего места.
8. Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, правил ТБ, ППБ.

Критерии оценки качества работы сотрудников пищеблока

Критерии	Значимость критерия	Оценка выполнения критерия			
		1	0,8	0,5	0
Качество и калорийность приготовляемой пищи	15				
Соблюдение санитарно-гигиенических и технологических требований при приготовлении пищи	15				
Отсутствие жалоб со стороны проживающих на качество приготовленной пищи	10				
Отсутствие жалоб со стороны проживающих на отношение к ним	10				
Соблюдение санитарно-гигиенических требований на рабочем месте	15				
Состояние внешнего вида сотрудников	10				
Соблюдение санитарно-дезинфекционных режимов при мытье посуды и уборке рабочего места	15				
Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, правил ТБ, ППБ.	10				
<b>ИТОГО</b>	100%				



## КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

1. Своевременность выполнения работ по заявкам.
2. Отсутствие жалоб со стороны проживающих на отношение к ним.
3. Исправное состояние мягкого и твёрдого инвентаря.
4. Исправное состояние сантехнического оборудования.
5. Исправное состояние технологического оборудования.
6. Исправное состояние систем жизнеобеспечения учреждения (канализация, водопровод, система отопления, система электроснабжения).
7. Общее состояние зданий и сооружений.
8. Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, правил ТБ, ППБ.
9. Экономия расходных материалов при выполнении работы.
10. Способность к творчеству, внесение предложений по улучшению и оптимизации работы.

Критерии оценки качества работы хозяйственной службы

Критерии	Значим ость критер ия	Оценка выполнения критерия			
		1	0,8	0,5	0
Своевременность выполнения работ по заявкам	10				
Отсутствие жалоб со стороны проживающих на отношение к ним	10				
Исправное состояние мягкого и твёрдого инвентаря	10				
Исправное состояние сантехнического оборудования	10				
Исправное состояние технологического оборудования	10				
Исправное состояние систем жизнеобеспечения учреждения (канализация, водопровод, система отопления, система электроснабжения)	10				
Общее состояние зданий и сооружений	10				
Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, правил ТБ, ППБ.	10				
Экономия расходных материалов при выполнении работы	10				
Способность к творчеству, внесение предложений по улучшению и оптимизации работы	10				
<b>ИТОГО</b>	100%				

## КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ РАБОТНИКОВ ПРАЧЕЧНОЙ

1. Своевременность выполнения работ.

- 41
2. Качество стирки и глажки одежды и белья.
  3. Отсутствие жалоб со стороны проживающих на отношение к ним.
  4. Качество мелкого ремонта одежды и белья.
  5. Соблюдение пропорций при приготовлении стиральных, крахмалящих и подсинивающих растворов.
  6. Соблюдение санитарно-гигиенических и технологических требований при выполнении работ.
  7. Соблюдение санитарно-дезинфекционных режимов при уборке рабочего места.
  8. Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, правил ТБ, ППБ.

Критерии оценки качества работы работников прачечной

Критерии	Значимость критерия	Оценка выполнения критерия			
		1	0,8	0,5	0
Своевременность выполнения работ	20				
Качество стирки и глажки одежды и белья	20				
Отсутствие жалоб со стороны проживающих на отношение к ним	5				
Качество мелкого ремонта одежды и белья	10				
Соблюдение пропорций при приготовлении стиральных, крахмалящих и подсинивающих растворов	10				
Соблюдение санитарно-гигиенических и технологических требований при выполнении работ	10				
Соблюдение санитарно-дезинфекционных режимов при уборке рабочего места	10				
Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, правил ТБ, ППБ.	15				
<b>ИТОГО</b>	100%				

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ЗАВ. СКЛАДОМ**

1. Своевременность выполнения работ по заявкам.
2. Своевременное и качественное ведение документации.
3. Оценка технологии хранения и складирования товарно-материальных ценностей.
4. Оценка санитарного состояния складских помещений, инвентаря, оборудования.
5. Способность к творчеству, внесение предложений по улучшению и оптимизации работы.
6. Исправное состояние технологического оборудования.
7. Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, правил ТБ, ППБ.

Критерии оценки качества работы зав. складом

Критерии	Значимость критерия	Оценка выполнения критерия			
		1	0,8	0,5	0

Своевременность выполнения работ по заявкам	15				
Своевременное и качественное ведение документации.	20				
Оценка технологии хранения и складирования товарно-материальных ценностей	15				
Оценка санитарного состояния складских помещений, инвентаря, оборудования.	15				
Способность к творчеству, внесение предложений по улучшению и оптимизации работы.	15				
Исправное состояние технологического оборудования	10				
Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, правил ТБ, ППБ.	10				
<b>ИТОГО</b>	100%				

### 3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ ВОДИТЕЛЕЙ

1. Отсутствие жалоб со стороны проживающих на качество выполненных работ.
2. Исправное состояние закреплённого автотранспорта.
3. Безаварийная эксплуатация автотранспорта.
4. Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, правил ТБ, ППБ.
5. Экономия ГСМ при выполнении работы.
6. Тщательность и точность при выполнении работы.

Критерии оценки качества работы водителей

Критерии	Значимость критерия	Оценка выполнения критерия			
		1	0,8	0,5	0
Отсутствие жалоб со стороны проживающих на качество выполненных работ	20				
Исправное состояние закреплённого автотранспорта	20				
Безаварийная эксплуатация автотранспорта	20				
Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, правил ТБ, ППБ.	15				
Экономия ГСМ при выполнении работы	15				
Тщательность и точность при выполнении работы	10				
<b>ИТОГО</b>	100%				

#### 4. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ РАБОЧИХ

1. Своевременность и качество выполняемых работ.
2. Отсутствие жалоб со стороны проживающих на отношение к ним.
3. Соблюдение санитарно-гигиенических требований на рабочем месте.
4. Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, правил ТБ, ППБ.
5. Регулярность явки на работу, уход за своим рабочим местом.
6. Тщательность и точность при выполнении работы.

Критерии оценки качества работы рабочих

Критерии	Ф.И.О.	Оценка выполнения критерия			
		1	0,8	0,5	0
Своевременность и качество выполняемых работ	30				
Отсутствие жалоб со стороны проживающих на отношение к ним	20				
Соблюдение санитарно-гигиенических требований на рабочем месте	10				
Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, правил ТБ, ППБ.	15				
Регулярность явки на работу, уход за своим рабочим местом	15				
Тщательность и точность при выполнении работы	10				
<b>ИТОГО</b>					

Согласовано  
Руководитель Первичной  
профессиональной организации  
В.Л. Притыченко  
2016 г.



Исполнитель  
З.И. Винокурова  
З.И. Винокурова

ВЕДОМОСТЬ  
установления стимулирующих выплат за качество труда

на \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подразделение \_\_\_\_\_

Сумма и распределению (С) руб.

№ п/п	Ф.И.О.	Таб. N	Должностной оклад (руб.)	Фактич. отработ. время за период (часы)	Коэф. фициент качества труда	КТУ	Сумма стимулирующих выплат по расчету (руб.)	Сумма Стимулирующих выплат к распределению. руб.
	2	3	4	5	6	7	8	9

Примечание: графы с 4 по 7 заполняются только те, которые определены протоколом собрания коллектива подразделения.

Дата составления " " 20\_\_ г.

Руководитель подразделения:

\_\_\_\_\_ должность \_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_ расшифровка

Согласовано:

\_\_\_\_\_ должность \_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_ расшифровка

\_\_\_\_\_ должность \_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_ расшифровка

\_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_ расшифровка



43

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора областного  
бюджетного учреждения  
стационарного социального  
обслуживания Курской области  
«Ширковский психоневрологический  
интернат»

от « 12 » января 2015 г. № 1

М.П.



### Положение о комиссии по охране труда

1. Положение о комиссии по охране труда далее – Положение разработано в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации для организации совместных действий работодателя, работников, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников.
2. Положение предусматривает основные задачи, функции, и права комиссии по охране труда.
3. Комиссия является основной частью системы управления охраной труда организации, а также одной из форм участия работников в управлении организацией в области охраны труда.
4. Комиссия взаимодействует с государственными органами управления охраной труда, органами федеральной инспекции труда, другими государственными органами надзора и контроля, а также с технической инспекцией труда профсоюзов.
5. Комиссия в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации об охране труда территориальным соглашением, коллективным договором (соглашением по охране труда).
6. Положение о Комиссии утверждается приказом руководителя с учетом мнения выборного профсоюзного органа и (или) иного уполномоченного работниками организации представительного органа.
7. **Задачами комиссии является:**
  - 7.1. Разработка на основе предложений членов Комиссии программы совместных действий работодателя, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных

работниками представительных органов по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

7.2. Организаций проведения проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка соответствующих предложений работодателю по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

7.3. Информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

#### **8. Функциями Комиссии являются:**

8.1. Рассмотрение предположений работодателя, работников, профессиональных союзов для выработки рекомендаций, направленных на улучшение условий и охраны труда работников;

8.2. Оказание содействия работодателю в организации обучения работников по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также проверки знаний охраны труда и проведения своевременного и качественного инструктажа работников;

8.3. Участие в проведении обследований состояния условий труда и охраны труда в организации, рассмотрении их результатов и выработки рекомендаций работодателю по устранению выявленных нарушений;

8.4. Информирование работников организации о проводимых мероприятиях по улучшению условий труда, профилактике производственного травматизма;

8.5. Доведение до сведения работникам организации результатов аттестации рабочих мест по условиям труда и сертификации работ по охране труда;

8.6. Информирование работников организации о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обеззараживающими средствами, сертифицированной специальной, одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения, организации хранения, стирки, чистки, ремонта.

8.7. Содействие в организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и соблюдения медицинских рекомендаций при трудоустройстве;

8.8. Участие в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда в организации, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.9. Содействие работодателю во внедрении в производство более совершенных технологий, новой техники, автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда;

8.10. Подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию работ по охране труда и сохранению жизни работников, созданию системы морального и материального поощрения сотрудников, соблюдающих требования охраны труда и обеспечивающих сохранение и улучшение состояния здоровья;

8.11. Рассмотрение проектов локальных нормативных правовых актов по охране труда и подготовка предложений по ним работодателю.

9. Для осуществления возложенных функций **Комиссии предоставляются следующие права:**

9.1. Получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов и мерах по защите от них, о существующем риске повреждения здоровья;

9.2. Участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения по охране труда) по вопросам находящимся в компетенции Комиссии;

9.3. Вносить руководителю предложения о поощрении работников организации за активное участие в работе по созданию условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;

9.4. Содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда.

10. Комиссии создается по инициативе работодателя.

11. Численность Комиссии определяется в зависимости от численности работников, специфики производства, количества структурных подразделений и других особенностей, по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

12. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем Комиссии как правило, является руководитель.

13. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы.

14. Работодатель вправе своим решением отзывать своих представителей из Комиссии и назначать вместо них новых представителей.

Обеспечение деятельности Комиссии, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным правовым актом организации.

СОГЛАСОВАНО  
 Председатель Первичной  
 профсоюзной организации  
 В.Л. Притыченко  
 «    »    20    г.



ТВЕРЖДАЮ  
 Директор ОБУССОКО  
 Ширковский интернат  
 З.И. Винокурова  
 «    »    20    г.

**Перечень спецодежды и защитных средств, выдаваемых работникам  
 ОБУССОКО Ширковский интернат**

Структурное подразделение	Наименование профессии, должностей	Виды положенной спецодежды, сапог и др. средств индивидуальной защиты, исходя из соответствующих норм и отраслевых каталогов	Сроки
Транспортно-погрузочные работы	Тракторист	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (1 шт.)	12
		Сапоги резиновые с защитным подноском (1 пара)	12
		Перчатки с полимерным покрытием (12 пар)	12
		Очки защитные	До износа
Обслуживание и содержание зданий и сооружений учреждения	сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (1 шт.)	12
		Сапоги резиновые с защитным подноском (1 пара)	12
		Перчатки с полимерным покрытием (12 пар)	12
Ремонтно-техническое энергетическое обслуживание	Слесарь - сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (1 шт.)	12
		Сапоги резиновые с защитным подноском или	12
		Сапоги болотные с защитным подноском (1 шт.)	12
		Перчатки с полимерным покрытием (12 пар)	12
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов (12 пар)	До износа

		Перчатки резиновые или с полимерным покрытием (12 пар)	12
Транспортно-погрузочные работы	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (1 шт.)	12
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурные
Ремонтно-техническое энергетическое обслуживание	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Перчатки с точечным покрытием (12 пар)	12
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (1 шт.)	12
Ремонтно-техническое энергетическое обслуживание	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Перчатки с точечным покрытием или	12
		Перчатки с полимерным покрытием (12 пар)	
		Сапоги резиновые с защитным подноском (1 пара)	До износа
		Боты или галоши	Дежурные
		Перчатки диэлектрические	Дежурные
		Щиток защитный	Дежурные
		Средства индивидуального дыхания фильтрующие	До износа




		<p>защитным подноском (1 пара)</p> <p>Боты или галоши дежурные диэлектрические</p> <p>Перчатки диэлектрические дежурные</p>	<p>дежурные</p> <p>дежурные</p>
Организация питания	Кухонный рабочий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (1 комплект)</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов (6 пар)</p>	<p>12</p> <p>(1 шт.)</p> <p>(2 шт.)<sup>12</sup></p> <p>до износа</p> <p>12</p> <p>12</p>
Транспортно-погрузочные работы	Грузчик	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (1 шт.)</p>	12

		Щиток защитный лицевой или очки защитные	До износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа
Обслуживание и содержание зданий и сооружений учреждения	плотник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (1 шт.)	12
		Перчатки с полимерным покрытием или	12
		Перчатки с точечным покрытием (12 пар)	до износа
		Очки защитные	до износа
		Наплечники защитные	дежурные
Организация питания	повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (1 шт.)	12
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником (2 шт.)	12
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
Организация питания	Шеф-повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (1 шт.)	12
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником (2 шт.)	12
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа

<p>Организац ия питания</p>	<p>Изготовитель полуфабриката в</p>	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Фартук из полимерных материалов с нагрудником  Нарукавники из полимерных материалов</p>	<p>12 (1 шт.)  2 шт.<sup>12</sup>  до износа</p>
<p>Бытовое обслужива ние</p>	<p>Машинист по стирке и ремонту спецодежды</p>	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Фартук из полимерных материалов (нагрудником) (2 шт.)  Перчатки с полимерным покрытием  Халат и брюки для защиты от общи: производственных загрязнений и механически: воздействий(1 комплект)  Перчатки резиновые или из полимерны: материалов</p>	<p>(1 шт.)  12  12  12  дежурн ые</p>
<p>Обслужи вание и содержани е зданий и сооружени й учреждени я</p>	<p>Оператор насосных установок</p>	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (1 шт.)  Перчатки с полимерным покрытием перчатки с точечным покрытием  Очки защитные или щиток защитный лицевой  Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее  Сапоги резиновые с</p>	<p>12  12  До износа  до износа</p>


		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (1 комплект)	До износа  12
Бытовое обслуживание	Парикмахер	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (1 комплект)  Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (1 шт.)	12  12
Организация питания	Мойщик посуды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Фартук из полимерных материалов с нагрудником  Перчатки резиновые или из полимерных материалов  Нарукавники из полимерных материалов	12  (1 шт.)  (2 шт.)  12  До износа
Обслуживание и содержание зданий и сооружений учреждения	Оператор на отстойниках	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (1 шт.)  Фартук из полимерных материалов с нагрудником (2 шт.)  Сапоги резиновые с защитным подноском (2 пары)  Перчатки с полимерным покрытием  Очки защитные  Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	12  12  12 2 пары  12 12 пар  2 пары  До до износа износа  До до износа износа

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного  
комитета ОБУССОКО  
Ширковский интернат

 В.Л. Притьченко



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ОБУССОКО

Ширковский интернат  
 З.И. Винокурова

МЕРОПРИЯТИЯ

по охране труда на 2016 год

ОБУССОКО Ширковский интернат

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственное лицо	Планируемые затраты
1.	Провести обучение теплотехника	апрель	Зам. директора Доронин В. А.	10 тыс. руб.
2.	Обучение работников интерната и членов ДПД правилам пожарной безопасности	февраль	инженер по пож. профилактике Ильяшов П. М.	40 тыс. руб.
3.	Текущий ремонт бытовых помещений для обслуживающего персонала	периодически	Зав.хоз. Кочупалов В.В.	50 тыс.руб.
4.	Замеры сопротивления изоляции	2 квартал	Зам.директора Доронин В.А.	14 тыс.руб.
5.	Обработка чердачных перекрытий огнезащитным составом	2 квартал	Зам. директора Доронин В.А.	100 тыс.руб.
6.	Выдача спецодежды мел. работникам	3 квартал	Сестра хозяйка Конохова С.М.	25 тыс. руб
7.	Замена подъемной тали в автогараже.	3 квартал	Зам.директора Доронин В.А.	500 тыс.руб.
8.	Пополнение медицинских аптек	1 квартал	ст.медсестра	5 тыс.руб.

Заместитель директора:

Доронин В. А. .





Директор ОБУССОКО  
Ширковский интернат

дипнуровано, пронумеровано  
и скреплено печатью  
*ОН (исследован) Тейхер* лист (об)

З. И. Винокуров

К:	ИТЕТ ГОУ ТРВАУ И
3:	КАСТ НАСЪЛЕНИЯ
Регистрационный №	144
№ 16	02 2016г.
Подпись	<i>[Signature]</i>