


Представитель работников -  
АУ СОН ТО «ОРЦ «Родник»  
Уполномоченный от коллектива

Представитель работодателя  
Руководителя  
АУ СОН ТО «ОРЦ «Родник»

 /Г.З. Таштимирова/

«06» июля 2022 год



 /Е.В. Шмакова/

«06» июля 2022 год

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между работодателем и работниками Автономного учреждения  
социального обслуживания населения Тюменской области  
«Областной реабилитационный центр для детей и подростков с  
ограниченными возможностями «Родник»  
на 2022 – 2025 годы.**

Юридический адрес: 625054, Тюменская область, г. Тюмень, 9 км. Салаирского тракта,  
д. 8, стр. 3

Численность работающих: 214 человек

Дата вступления в силу коллективного договора: 07 июля 2022 г.  
Срок действия коллективного договора: до 06 июля 2025 г.

Коллективный договор принят на общем собрании  
(конференции) коллектива работников Автономного  
учреждения социального обслуживания населения Тюменской  
области «Областной реабилитационный центр для детей и  
подростков с ограниченными возможностями «Родник»  
Протокол № 2 от 06 июля 2022 г.

Тюмень, 2022 г.

## СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общие положения
2. Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников
3. Переобучение, повышение квалификации работников
4. Рабочее время и время отдыха
5. Оплата труда
6. Социальные льготы и гарантии
7. Обязанности работодателя по соблюдению пенсионных прав работников
8. Условия и охрана труда
9. Гарантии деятельности профсоюзной организации
10. Заключительные положения

## ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Перечень профессий и должностей, дающих право на сокращенный рабочий день.
2. Перечень профессий и должностей работников и размеры доплат за условия труда.
3. Перечень работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведения обязательных медицинских осмотров работников при поступлении их на работу и в период трудовой деятельности.
4. Перечень профессий ОРЦ «Родник», в соответствии с которым производится выдача бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
5. Перечень профессий ОРЦ «Родник», в соответствии с которым производится бесплатная выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств.
6. Положение о системе оплаты и стимулировании труда в автономном учреждении социального обслуживания населения Тюменской области «Областной реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Родник».



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в автономном учреждении социального обслуживания населения Тюменской области «Областной реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Родник» (далее по тексту – организация) и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель – автономное учреждение социального обслуживания населения Тюменской области «Областной реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Родник» в лице руководителя – главного врача Шмаковой Елены Владиславовны, именуемое в дальнейшем Работодатель и работники, в лице уполномоченного в установленном порядке представителя, Таштимировой Гульфруз Зиннуровны, именуемая в дальнейшем представитель работников.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и обязательности их исполнения.

1.4. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Закона Тюменской области от 08.07.2003 № 155 «О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4.1. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, и соглашениями, действие которых распространяется на организацию.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, являются недействительными и не подлежат применению.

1.4.2. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору.

1.5. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальные гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем работникам.

В коллективном договоре также конкретизируются основные положения ТК РФ, которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.7. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с момента подписания сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с его руководителем.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.



При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием (конференцией) работников.

1.10. Вносимые в текст коллективного договора изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с соглашениями и нормами действующего законодательства.

1.11. Работодатель признает представителя работников единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.12. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации.

Работники обязуются воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно: в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Трудовой договор составляется в 2-х экземплярах и хранится у каждой из сторон.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также действующими соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.3. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в Трудовом кодексе РФ.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.



2.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель Профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязан не позднее, чем за 2 месяца представлять в Профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.8. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст.82 ТК РФ).

2.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- проработавшие в организации свыше 7 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- за 5 лет до достижения пенсионного возраста;

2.10. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- выявлять и использовать возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия.
- приостановить прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- с учетом мнения профсоюзного органа вводить режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по организации с письменным предупреждением работников не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства, Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

2.11. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией предприятия, организации, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, Работодатель обязан предупреждать персонально под расписку не менее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

2.12. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса РФ.



### 3. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

- определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников, исходя из потребности организации;
- повышать квалификацию медицинских работников не реже, чем один раз в пять лет, а для работников, прошедших аккредитацию ежегодно, в рамках непрерывного дополнительного профессионального образования.
- определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения первичной профсоюзной организации;
- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;
- предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы.

3.3. Работник обязан:

- постоянно повышать свою квалификацию;
- возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств организации, в случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным Трудовым кодексом РФ, до истечения срока отработки, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ), и графиками работы, утвержденными Работодателем.

4.2. В организации установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.3. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ).

Перечень категорий работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, является приложением № 1 к коллективному договору.



4.4. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

4.5. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема производства (работ), а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, Работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, (ст. 74 ТК РФ).

4.6. По инициативе Работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

4.7. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) допускается только в случаях, установленных ст.ст. 97-99 ТК РФ.

4.8. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению Работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ); без их согласия только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст.113 ТК РФ.

4.9. Для работников учреждения, работающих по графику устанавливается суммированный учет рабочего времени:

- Для медицинских сестер, врачей-педиатров (дежурантов), специалистов по комплексной реабилитации, администраторов, официантов, горничных, уборщиков служебных и производственных помещений, которые работают по утвержденному графику, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный год.

- Для социальных педагогов, педагогов-психологов, логопедов, педагогов-организаторов, инструкторов по адаптивной физической культуре, музыкального руководителя, водителей (согласно трудовому договору) работающих по утвержденному графику, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один месяц.

- Для операторов котельной, поваров, мойщиков посуды, кухонных рабочих, уборщиков служебных и производственных помещений (в столовой), которые работают по утвержденному графику, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом три месяца.

4.10. В течение рабочего времени работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.11. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе является суббота, за исключением работников, работающих по графику.

4.12. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

4.13. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

4.14. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ). За второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.



4.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК РФ).

4.16. Работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ) – 3 дня в соответствии с трудовыми договорами.

Работодателем могут предоставляться другие дополнительные отпуска по соглашению с работником.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ).

4.18. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст.ст.128, 263 ТК РФ.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

5.2. Система оплаты труда в организации определяется в Положении о системе оплаты и стимулировании труда согласно приложению № 6 к настоящему коллективному договору.

5.3. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым Работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

5.4. Месячная заработная плата работника отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и Региональным соглашением о минимальном размере оплаты труда в Тюменской области.

5.5. Оплата за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, простой производится в размере не ниже предусмотренного ст.ст. 152, 153, 157 ТК РФ.

5.6. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца 5 и 20 числа каждого месяца безналичным перечислением на банковскую карту работника.

5.7. По письменному заявлению работника оплату труда возможно производить в иных формах, не противоречащих законодательству. При этом доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не должна превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы (ст.131 ТК РФ).

5.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя при прекращении трудового договора, производится в день увольнения работника.

5.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Руководитель.



## 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1. В целях обеспечения социальных гарантий работников стороны договорились:

6.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

6.1.2. Решать вопросы об организации оздоровления и отдыха работников и членов их семей.

6.1.3. Предоставлять социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим коллективным договором.

6.2. Работодатель предусматривает следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

1) обеспечивать детей работников в возрасте до 14 лет включительно новогодними подарками;

2) предоставлять работникам и их родственникам возможность пользоваться сауной, спортивными сооружениями, бассейном бесплатно не более 2 часов 1 раз в неделю;

3) организовать питание работников в столовой за плату, не превышающей себестоимости продуктов питания;

4) при наличии финансовой и материально-технической возможности осуществлять доставку работников транспортом организации к месту работы и обратно по графику, утвержденному Работодателем;

5) предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в случае похорон близких родственников работника (муж, жена, дети, мать, отец) – 3 дня.

## 7. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ПЕНСИОННЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель в части реализации Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование в пользу работников.

7.2. Работодатель в части реализации Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» обязуется:

- в установленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах (работниках);

- передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему у него по трудовому договору или заключившему договор гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, копию сведений, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица;

- осуществлять корректировку сведений о застрахованных лицах и вносить уточнения в индивидуальный лицевой счет;

- в день увольнения застрахованного лица или в день прекращения договора гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с



законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, передавать застрахованному лицу сведения, предусмотренные действующим законодательством, и получить письменное подтверждение от застрахованного лица передачи ему этих сведений.

7.3. Работодатель в части реализации Федерального закона от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» обязуется:

- направлять в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации заявления работников о вступлении в Программу софинансирования, в срок, не превышающий трех рабочих дней со дня его получения;

- по письменному заявлению работника удерживать из его заработной платы добровольные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии и перечислять их в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации;

- не позднее 20 дней со дня окончания квартала представлять в органы Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, предусмотренные частью 4 статьи 9 Федерального закона № 56-ФЗ от 30.04.2008 «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»;

- одновременно с представлением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации расчетного листка представлять работникам информацию об исчисленных, удержанных и перечисленных дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и о взносах работодателя, уплаченных в пользу застрахованных лиц (в случае их уплаты);

7.4. Работодатель при наличии финансовой возможности вправе уплачивать дополнительные страховые взносы за своих работников, вступивших в Программу софинансирования и уплачивающих дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии, дополняя своими взносами собственный добровольный взнос работника и софинансирование государства. Размер взносов работодатель определяет ежемесячно в отношении каждого работника, в пользу которого уплачиваются эти взносы.

## 8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

8.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.1.1. Провести специальную оценку условий труда в порядке, установленном действующим законодательством;

8.1.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации;

8.1.3. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

8.1.4. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;

8.1.5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.



8.1.6. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- доплаты к должностным окладам в соответствии с приложением № 2.

8.1.7. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

## **9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

9.1. Для осуществления деятельности Профсоюзной организации Работодатель обязуется в соответствии со ст. 377 Трудового кодекса РФ:

9.1.1. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять профсоюзной организации всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

9.1.2. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации необходимые помещения со всем оборудованием, средствами связи, мебелью, отоплением, освещением, ремонтом и обслуживанием, уборкой и охраной, а также помещения для проведения собраний работников, по заявке предоставлять транспортные средства, выполнять печатные и множительные работы.

9.1.3. В соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профсоюзной организации не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы.

9.1.4. Предоставлять возможность профсоюзной организации, его представителям осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников в течение 30 дней после его подписания, а также вновь принимаемых под роспись.

10.2. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, в рамках деятельности постоянно действующей двухсторонней комиссии, для чего стороны взаимно представляют необходимую информацию.

10.3. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

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

**СОГЛАСОВАНО**

Представитель работников  
АУ СОН ТО «ОРЦ «Родник»  
Уполномоченный от коллектива

  
Г.З. Таштимирова  
«06» июля 2022 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Руководитель  
АУ СОН ТО «ОРЦ «Родник»

  
Е.В. Шмакова  
«06» июля 2022 г.



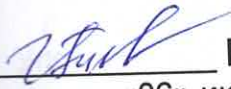
**ПЕРЕЧЕНЬ  
профессий и должностей, дающих право  
на сокращенный рабочий день**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Продолжительность сокращенного рабочего дня
1	2	3	4
1.	Учитель- логопед	Отделение психолого- педагогической реабилитации	4 часа
2.	Музыкальный руководитель	Отделение психолого- педагогической реабилитации	4 часа 48 минут



**СОГЛАСОВАНО**

Представитель работников  
АУ СОН ТО «ОРЦ «Родник»  
Уполномоченный от коллектива

  
Г.З. Таштимирова  
«06» июля 2022 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Руководитель  
АУ СОН ТО «ОРЦ «Родник»

  
Е.В. Шмакова  
«06» июля 2022 г.



**ПЕРЕЧЕНЬ  
профессий и должностей работников  
и размеры доплат за условия труда**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Размеры повышенной оплаты труда (в процентах к тарифной ставке, окладу)	Обоснование предоставления
1	2	3	4	5
1	Повар	Столовая	4	СОУТ
2	Мойщик посуды	Столовая	4	СОУТ
3	Тракторист	Хозяйственный отдел	4	СОУТ
4	Водитель автомобиля (согласно трудовому договору)	Служба главного инженера	4	СОУТ
5	Оператор котельной	Служба главного инженера	4	
6	Кухонный рабочий	Столовая	4	СОУТ
7	Уборщик производственных и служебных помещений	Столовая	4	СОУТ
8	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	ОМСП	4	СОУТ



**СОГЛАСОВАНО**  
Представитель работников  
АУ СОН ТО «ОРЦ «Родник»  
Уполномоченный от коллектива

Г.З. Таштимирова  
«06» июля 2022 г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Руководитель  
АУ СОН ТО «ОРЦ «Родник»

Е.В. Шмакова  
«06» июля 2022 г.



**ПЕРЕЧЕНЬ**  
работ, профессий и должностей, работа в которых требует  
проведения обязательных медицинских осмотров работников  
при поступлении их на работу и в период трудовой деятельности

№ п/п	Профессия, должность	Периодичность проведения медицинских осмотров	Сроки проведения медицинских осмотров
1	2	3	4
1.	Декретированная группа	1 раз в год	Март-апрель и при поступлении на работу



**СОГЛАСОВАНО**  
Представитель работников  
АУ СОН ТО «ОРЦ «Родник»  
Уполномоченный от коллектива

**УТВЕРЖДАЮ**  
Руководитель  
АУ СОН ТО «ОРЦ «Родник»

Г.З. Таштимирова  
«06» июля 2022 г.

  
Е.В. Шмакова  
«06» июля 2022 г.



**Перечень**  
профессий ОРЦ «Родник», в соответствии с которым производится выдача бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н)

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи
1	2	3	4
1.	Уборщик производственных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт. на 1 год
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт. на 1 год
		Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов	дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на 1 год
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар на 1 год
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
2.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт. на 1 год
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1 год
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на 1 год
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар на 1 год
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1 год
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 шт. на год
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на 1 год
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар на 1 год
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
Средство индивидуальной защиты	до износа		



		органов дыхания фильтрующее		
4.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт. на 1 год	
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект на 1 год	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на 1 год	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
5.	Оператор котельной	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт. на 1 год	
		Костюм для защиты от повышенных температур	1 шт. на 1 год	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар на 1 год	
		Перчатки для защиты от повышенных температур	2 пары на 1 год	
		Щиток защитный лицевой или	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Каска защитная	1 шт. на 2 года	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
		При работе в котельной, работающей на твердом или жидком топливе, дополнительно:		
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт. на 1 год	
6.	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1 год	
		Сапоги резиновые с защитным подноском или	1 пара на 1 год	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар на 1 год	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар на 1 год	
		Щиток защитный лицевой или	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа	
7.	Тракторист	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1 год	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара на 1 год	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар на 1 год	
		Очки защитные	до износа	
		При выполнении работ по перевозке опасных грузов (топлива, бензина, газа) вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий выдается:		
		Костюм для защиты от повышенных температур	1 шт. на 1 год	



		При выполнении работ по перевозке опасных грузов (топлива, бензина, газа) зимой вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий выдается:	
		Костюм для защиты от повышенных температур на утепляющей прокладке	по поясам
8.	Инженер-энергетик	Костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей	1 ед. на 1 год
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Галоши диэлектрические	дежурные
		<i>Зимой дополнительно:</i>	
		Куртка на утепляющей прокладке	до износа
		Ботинки утепленные	до износа
9.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования	При выполнении работ в условиях, связанных с риском возникновения электрической дуги:	
		Комплект для защиты от термических рисков электрической дуги:	
		Костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами	1 шт. на 2 года
		Куртка-накидка из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами	1 шт. на 2 года
		Куртка-рубашка из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами	1 шт. на 2 года
		Белье нательное хлопчатобумажное или	2 комплекта
		Белье нательное термостойкое	2 комплекта
		Фуфайка-свитер из термостойких материалов	1 шт. на 2 года
		Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве или	1 пара
		Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве	1 пара
		Перчатки трикотажные термостойкие	4 пары
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Щиток защитный термостойкий	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги:	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Сапоги резиновые с защитным	1 пара



		подноском	
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		Перчатки с точечным покрытием	до износа
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		При занятости на горячих участках работ:	
		Костюм для защиты от повышенных температур	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		Для защиты от атмосферных осадков на работах, связанных с риском возникновения электрической дуги, дополнительно:	
		Плащ термостойкий для защиты от воды	1 шт. на 3 года
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		На наружных работах, связанных с риском возникновения электрической дуги, зимой дополнительно:	
		Костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве или	1 пара
		Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве	1 пара
III.	Водитель (при управлении автобусом и легковым автомобилем)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1 год
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар на 1 год
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
IV.	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар



12.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
13.	Горничная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений	1 комплект
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
14.	Кухонный работник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		При работе в овощехранилищах дополнительно:	
		Жилет утепленный	1 шт.
		Валенки с резиновым низом	по поясам
15.	Мойщик посуды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар



**СОГЛАСОВАНО**  
Представитель работников  
АУ СОН ТО «ОРЦ «Родник»  
Уполномоченный от коллектива

  
Г.З. Таштимирова  
«06» июля 2022 г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Руководитель  
АУ СОН ТО «ОРЦ «Родник»

  
Е.В. Шмакова  
«06» июля 2022 г.



**Перечень**  
**профессий ОРЦ «Родник», в соответствии с которым производится бесплатная выдача**  
**сmyвающих и (или) обезвреживающих средств**  
(Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н. п.п. 2.5.7.10)

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование сmyвающих и обезвреживающих средств	Нормы выдачи
1	2	3	4
1.	Уборщик производственных и служебных помещений	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл. на 1 месяц
		Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл. на 1 месяц
		Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 250 мл. на 1 месяц
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл. на 1 месяц
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл. на 1 месяц
		Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100 мл. на 1 месяц
		Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл. на 1 месяц
		Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	200 мл. на 1 месяц
		Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 250 мл. на 1 месяц
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл. на 1 месяц
3.	Машинист по стирке и сушке белья	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл. на 1 месяц
		Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл. на 1 месяц
		Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 250 мл. на 1 месяц
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл. на 1 месяц
4.	Оператор котельной	Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 250



5.	Слесарь-сантехник	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	мл. на 1 месяц 100 мл. на 1 месяц
		Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100 мл. на 1 месяц
		Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл. на 1 месяц
		Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	200 мл. на 1 месяц
		Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 250 мл. на 1 месяц
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл. на 1 месяц
6.	Водитель	Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 250 мл. на 1 месяц
7.	Тракторист	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл. на 1 месяц
		Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл. на 1 месяц
		Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 250 мл. на 1 месяц
8.	Электромонтер по ремонту обслуживанию оборудования	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл. на 1 месяц
		Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100 мл. на 1 месяц
		Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл. на 1 месяц
		Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	200 мл. на 1 месяц
		Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 250 мл. на 1 месяц
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл. на 1 месяц
9.	Кладовщик	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл. на 1 месяц
		Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл. на 1 месяц
		Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 250 мл. на 1 месяц
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл. на 1 месяц
10.	Кастелянша	Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 250 мл. на 1 месяц
11.	Горничная	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл. на 1 месяц
		Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 250 мл. на 1 месяц
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл. на 1 месяц
12.	Кухонный рабочий	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл. на 1 месяц
		Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 250 мл. на 1 месяц

		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл. н 1 месяц
13.	Мойщик посуды	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл. н 1 месяц
		Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 2 мл. на 1 ме
14.	Врач-физиотерапевт	Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 2 мл. на 1 ме
15.	Медицинская сестра по физиотерапии. (Лечебный корпус, Каб.201)	Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 2 мл. на 1 ме
16.	Медицинская сестра по физиотерапии. (Лечебный корпус. Ванное отделение.)	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл. н 1 месяц
		Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл. н 1 месяц
		Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 2 мл. на 1 ме
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл. н 1 месяц
17.	Медицинская сестра (Процедурный кабинет)	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл. н 1 месяц
		Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл. н 1 месяц
		Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 2 мл. на 1 ме
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл. н 1 месяц
18.	Социальный педагог (деревообработка)	Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 2 мл. на 1 ме



**СОГЛАСОВАНО**

Представитель работников  
АУ СОИ ТО «ОРЦ «Родник»  
Уполномоченный от коллектива

Г.З. Таштимирова  
«06» июля 2022 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Руководитель  
АУ СОИ ТО «ОРЦ «Родник»



Е.В. Шмакова

«06» июля 2022 г.



ДЕПАРТАМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ  
Автономное учреждение социального обслуживания населения Тюменской области  
«Областной реабилитационный центр для детей и подростков  
с ограниченными возможностями «РОДНИК»

Положение о системе оплаты и стимулировании труда в автономном учреждении  
социального обслуживания населения Тюменской области «Областной  
реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями  
«Родник»

Тюмень, 2022

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Система оплаты и стимулирования труда работников в АУ СОН ТО «ОРЦ «Родник» (далее - учреждение) устанавливается в соответствии с настоящим Положением с учетом:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;
- Постановления Правительства Тюменской области от 01.07.2013 №226-п «О некоторых вопросах регулирования и оплаты труда в государственных учреждениях Тюменской области»;
- Постановления Правительства Тюменской области от 28.12.2016 №632-п «О реализации отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации и о внесении изменений в распоряжение от 28.06.2010 № 885-рп»;
- Распоряжения Администрации Тюменской области от 06.12.2004 № 1114-рк «О системе оплаты труда в государственных бюджетных, казенных и автономных учреждениях Тюменской области»;
- Локальных актов Департамента социального развития Тюменской области.

## 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов.

2.2. Оплата труда работников Учреждения включает:

- должностной оклад - фиксированный размер заработной платы работника за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности за месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;
- выплаты компенсационного характера - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством;
- выплаты стимулирующего (премиального) характера - денежные выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу;
- выплаты в виде материальной помощи на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденными сложными жизненными ситуациями;
- иные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством.

2.3. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня производится пропорционально отработанному времени, исходя из должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.4. Средняя месячная заработная плата работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не менее величины минимального размера заработной платы, установленного региональным соглашением о минимальном размере труда в Тюменской области, с учетом районного коэффициента.

2.5. При определении размера выплаты за первую половину месяца учитывается оклад работника за отработанное время, а также выплаты компенсационного характера,



расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц и от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда, за отработанное время.

2.6. Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности по итогам работы за месяц, осуществляются при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

### 3. ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД

3.1. Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

3.2. Должностные оклады работников учреждения устанавливаются в соответствии с занимаемой должностью согласно штатному расписанию, утвержденному руководителем Учреждения.

3.4. Должностной оклад выплачивается ежемесячно за исполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции пропорционально фактически отработанному времени.

### 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Работникам Учреждения в зависимости от фактических условий труда могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Ежемесячная доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная по результатам специальной оценки условий труда в размере 4% должностного оклада.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента от оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

-районный коэффициент в размере 1,15 к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Тюменской области, в соответствии с пунктом 1 Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 17.08.1971 № 325/24 «О размерах районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в районах Западной Сибири, для которых эти коэффициенты в настоящее время не установлены, и о порядке их применения».

4.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время:

а) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в отношении работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается на основании утвержденного графика работы учреждения на текущий год или на основании приказа учреждения "О работе в выходные и нерабочие праздничные дни" и выплачивается в размере не менее чем в двойной дневной или часовой тарифной ставки. Вместо повышенной оплаты работнику учреждения по его желанию может быть предоставлен другой день отдыха. В таком случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

б) доплата за работу в ночное время в отношении работников, привлекаемых к работе в ночное время, в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.



Оплата труда в ночное время устанавливается в соответствии с табелем учета рабочего времени, в котором отражены фактические часы работы, в т.ч. и в ночное время и утвержденному графику работы учреждения на текущий год. Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения производится за каждый час работы в ночное время и не может быть ниже 20% от часовой ставки, рассчитанной от должностного оклада работника.

4.1.4. В пределах фонда оплаты труда учреждения возможны следующие выплаты:

а) доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - устанавливается исходя из фактически выполняемого объема работ и исчисляется в процентах от должностного оклада по основной работе в пределах фонда оплаты труда по замещаемой должности. Совмещение должностей и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника осуществляется исключительно с согласия работника.

б) доплата за сверхурочную работу - производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере 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.

Выплаты компенсационного характера производятся за счет средств всех источников финансирования.

## **5. ПОРЯДОК И ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

5.1. Стимулирующие выплаты – денежные выплаты, направленные на стимулирование работника к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, а также поощрение за трудовые достижения, высокое качество работы и по итогам работы.

5.2. Работникам учреждения в качестве выплат стимулирующего характера могут быть установлены следующие премии по результатам работы:

- а) ежемесячные премии;
- б) ежеквартальные премии;
- в) годовые премии;
- г) премии за выполнение особо важных и сложных заданий.

Размер выплаты стимулирующего характера работнику учреждения определяется с учетом личного вклада работника в достижение показателей оценки эффективности деятельности учреждения и устанавливается в процентном отношении к должностному окладу либо в конкретной сумме на основании оценочных листов по показателям эффективности деятельности работников, заполненных руководителями структурных подразделений в пределах средств утвержденного фонда оплаты труда с указанием размера этих выплат каждому работнику. Расчет размера премиального вознаграждения производится пропорционально отработанному времени.

5.3. К базовому (расчетному) размеру может быть применен корректирующий коэффициент для отдельных категорий работников, определенных в указе Президента Российской Федерации от 07.05.2012г № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее корректирующий коэффициент).

Корректирующий коэффициент при необходимости может быть установлен на основании приказа руководителя Учреждения в размере от 1,15 до 2,0.

Размер выплат стимулирующего характера может быть изменен по решению руководителя Учреждения за счет всех источников.



5.3.1. Размер премирования по показателям эффективности и результативности по итогам работы за месяц устанавливается в % отношении к должностному окладу работника в зависимости от категории персонала по оказанию услуг:

- не менее 50% от должностного оклада для медицинских работников (врач, медсестра, инструктор ЛФК);

- не менее 40% от должностного оклада для педагогических работников (педагог-психолог, логопед, социальный педагог, педагог-организатор, музыкальный руководитель, инструктор АФК);

- не менее 30% - от должностного оклада для специалистов по комплексной реабилитации, специалистов по социальной работе, методистов, персонала столовой, главной медсестры и заведующей столовой;

- не менее 25% - от должностного оклада для воспитателей и других работников за исключением выше перечисленных.

5.4. Работникам Учреждения ежемесячная премия выплачивается из следующих источников финансирования: субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, средств от приносящей доход деятельности, а также средств, полученных в рамках программы обязательного медицинского страхования.

5.5. Ежеквартальные премии, годовые премии могут быть установлены для всех работников или отдельных категории работников Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.6. В случае привлечения работника Учреждения к дисциплинарной ответственности по решению руководителя Учреждения в отчетном периоде размер выплаты стимулирующего характера уменьшается за счет всех источников финансирования: в случае замечания - на 50%, в случае выговора - на 100%. Уменьшение размера выплаты стимулирующего характера производится за тот расчетный период, который используется для начисления и за который применено дисциплинарное взыскание.

5.7. Выплаты стимулирующего характера предоставляются работникам, состоящим в штате Учреждения, а также принятым на работу на период отсутствия основного работника, в том числе на должности работников, находящихся по уходу за ребенком.

5.8. Работникам, проработавшим неполный расчетный период в связи с временной нетрудоспособностью и по другим уважительным причинам (уход на пенсию, уход в декретный отпуск, поступление на учебу и т.п.) премия выплачивается пропорционально отработанному времени.

5.9. При увольнении работника Учреждения по инициативе работодателя и основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5-11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон на основании пунктов 4, 8, 13 части 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, выплаты стимулирующего характера не осуществляются.

5.10. Работникам Учреждения может быть выплачена премия за выполнение особо важного и сложного задания, которое определяется приказом руководителя на выполнение. По представленному отчету по результатам выполнения особо важного и сложного задания приказом руководителя Учреждения определяется перечень премируемых работников с указанием конкретного особо важного и сложного задания, за выполнение которого осуществляется выплата премии, а также размер премиального вознаграждения.

5.11. Размеры выплат стимулирующего характера работникам Учреждения могут быть уменьшены также в следующих случаях:

- невыполнение или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностной инструкцией;

- невыполнения положений, требований по охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности и санитарно-гигиенических правил;

- несоблюдения конфиденциальности сведений о клиентах, ставших известными работнику в результате выполнения должностных обязанностей;

- нарушения установленных требований оформления документации и результатов работ, отчетов;



- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами или поручениями руководителя, заместителей, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения, в штате которого состоит работник;

- наличия обоснованных претензий, жалоб клиентов, контрагентов, работников смежных подразделений Учреждения, с которыми осуществляется взаимодействие;

- не обеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей.

## **6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТЫ В ВИДЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ НА ОПЛАТУ РАСХОДОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В СВЯЗИ С НЕПРЕДВИДЕННЫМИ СЛОЖНЫМИ ЖИЗНЕННЫМИ СИТУАЦИЯМИ**

6.1. Работникам Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденными сложными жизненными ситуациями (в т.ч. расходы на погребение близких родственников (супруг (супруга), дети, родители), приобретение лекарственных средств в связи с болезнью работника Учреждения, при наличии средств в Учреждении).

6.2. Размер материальной помощи на погребение близких родственников не может превышать 20 000 рублей.

6.3. В Учреждении для рассмотрения обращений работников по вопросу предоставления материальной помощи на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденными сложными жизненными ситуациями, создается комиссия по предоставлению материальной помощи на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденными сложными жизненными ситуациями.

6.4. Выплата материальной помощи осуществляется на основании заявления работника путем издания приказа руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по предоставлению материальной помощи на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденными сложными ситуациями и документов, подтверждающих расходы на указанные цели, при наличии в Учреждении экономии средств на оплату труда.

## **7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

7.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются в конкретной сумме в соответствии с приказом Департамента.

7.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителя, главному бухгалтеру в зависимости от фактических условий труда в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

7.3. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру может быть выплачена премия за выполнение особо важного и сложного задания по решению Губернатора Тюменской области, Правительства Тюменской области либо Учредителя. Размер премии определяется лицом, принявшим решение о ее выплате.

7.4. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера не может превышать предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, установленного Департаментом.

## **8. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

8.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тюменской области и настоящим Положением за счет всех источников финансирования.

8.2. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется путем суммирования фонда оплаты труда основного, административно-управленческого и вспомогательного персонала, включая фонд стимулирующих выплат.



8.3. Фонд премиального вознаграждения рассчитывается исходя из его размера к должностному окладу (включая районный коэффициент), с учетом обеспечения дифференцированного подхода и отраслевой системы оплаты труда. При этом общий фонд премирования составляет не менее 25% от общего фонда оплаты труда Учреждения.

8.4. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: за первую половину месяца - не позднее двадцатого числа текущего месяца, за истекший месяц - не позднее пятого числа следующего месяца, путем перечисления на карту по заработной плате.

8.5. Основанием для начисления должностного оклада и компенсационных выплат является табель учета рабочего времени, подготовленный руководителем структурного подразделения и подписанный руководителем Учреждения.

8.6. Расчетным периодом для начисления должностного оклада и компенсационных выплат является календарный месяц.

8.7. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также денежной суммы, подлежащей выплате.

### 9. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Наименование должности	Наименование показателя оценки эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки	Расчет показателя
<b>ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ</b>			
<b>Административн о-управленческий персонал</b> (заместитель руководителя по лечебно-оздоровительной работе, заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе, заместитель руководителя по жизнеобеспечению и безопасности учреждения – главный инженер) <b>Столовая</b> (заведующая столовой) <b>Отделение медико-социальной реабилитации</b> (главная медицинская сестра, врач-педиатр, врач по лечебной физкультуре, врач-физиотерапевт, врач-невролог,	1. Качественное выполнение должностных обязанностей (должностной инструкции) в полном объеме	1.1. Отсутствие официально зафиксированных замечаний со стороны руководства по причине несвоевременности выполнения должностных обязанностей, приказов руководителя 1.2. Отсутствие случаев некачественного оформления документов, соблюдение порядка ведения документации, обеспечивающей работу учреждения 1.3. Отсутствие нарушений стандартов и порядка оказания услуг	<b>30 баллов</b>
	2. Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб, поступающих от граждан, на качество оказания услуг работником. Отсутствие отрицательных отзывов о работе учреждения (работниках учреждения), оставленных на официальном сайте учреждения и/или в «Книге отзывов и предложений (жалоб)», по результатам опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в учреждении	<b>20 баллов</b>
	3. Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка	<b>10 баллов</b>
	4. Соблюдение положений профессиональной этики	Отсутствие нарушений положений Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	<b>10 баллов</b>

врач-терапевт,  
врач-  
рефлексотерапевт  
, инструктор по  
лечебной  
физкультуре,  
медицинская  
сестра по  
физиотерапии,  
медицинская  
сестра по  
массажу,  
медицинская  
сестра,  
медицинская  
сестра  
диетическая,  
медицинская  
сестра  
стерилизационной

**Отделение  
социально-  
трудовой  
реабилитации**

(заведующая  
отделением  
социально-  
трудовой  
реабилитации,  
инструктор по  
адаптивной  
физкультуре,  
социальный  
педагог)

**Отделение  
психолого-  
педагогической  
реабилитации**

(заведующая  
отделением  
психолого-  
педагогической  
реабилитации,  
педагог-психолог,  
музыкальный  
руководитель,  
социальный  
педагог, логопед,  
специалист по  
комплексной  
реабилитации,  
педагог-  
организатор,  
воспитатель)

**Сектор  
организационно-  
методической  
работы**

(заведующая  
сектором  
организационно-  
методической  
работы, специалист  
по социальной  
работе, методист)



<p><b>Служба главного инженера</b> (заведующий хозяйством, специалист по охране труда, инженер по КИПиА, инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений, инженер-энергетик, инженер-механик)</p>			
<b>ИТОГО:</b>			
<p><b>Отделение медико-социальной реабилитации</b> (старшая кастаньяша, кастаньяша, горничная, уборщик производственных и служебных помещений, буфетчик, администратор, машинист по стирке и ремонту спецодежды); <b>Отделение психолого-педагогической реабилитации</b> (администратор, помощник воспитателя); <b>Отделение социально-трудовой реабилитации</b> (администратор); <b>Столовая</b> (повар, официант, мойщик посуды, кухонный работник, кладовщик, уборщик производственных и служебных помещений); <b>Служба главного инженера</b> (оператор котельной, водитель); <b>Хозяйственный отдел</b> (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, тракторист, электромонтер по ремонту и</p>	<p>1. Качественное выполнение должностных обязанностей (должностной инструкции) в полном объеме</p>	<p>1.1. Отсутствие официально зафиксированных замечаний со стороны руководства по причине некачественного и / или несвоевременного выполнения функциональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, приказов руководителя</p>	100 баллов
		<p>1.2. Отсутствие нарушений стандартов и процедур оказания услуг</p>	40 баллов
	<p>2. Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг</p>	<p>Отсутствие обоснованных жалоб, поступающих от граждан, на качество оказания услуг работником. Отсутствие отрицательных отзывов о работе учреждения (работниках учреждения), оставленных на официальном сайте учреждения и/или в «Книге отзывов и предложений (жалоб)», по результатам опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в учреждении</p>	20 баллов
	<p>3. Соблюдение трудовой дисциплины</p>	<p>Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка</p>	20 баллов
	<p>4. Соблюдение положений профессиональной этики</p>	<p>Отсутствие нарушений положений Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними</p>	10 баллов



обслуживанию  
электрооборудован  
ия слесарь-  
сантехник,  
цветовод)

**ИТОГО:**

<b>Главный бухгалтер, экономист</b>	1. Соблюдение законодательства РФ и Тюменской области, надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие зафиксированных замечаний и нарушений законодательства РФ и Тюменской области. Соблюдение порядка ведения финансовой, бухгалтерской документации, отчетов, других сведений и информации	100 баллов 20 баллов
	2. Уровень исполнительской дисциплины	Уровень исполнительской дисциплины оценивается по соблюдению сроков, установленных порядков и форм предоставления финансовой, бухгалтерской отчетности, других сведений и информации.	20 баллов
	3. Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	20 баллов
	4. Эффективность планирования деятельности	Выполнение учреждением установленных плановых показателей бюджетной сметы, государственного задания, по внебюджетным доходам за отчетный период. Планирование доходов учреждения и распределение по видам расходов за счет всех источников поступления	20 баллов
	5. Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка	10 баллов
	6. Соблюдение положений профессиональной этики	Отсутствие нарушений положений Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	10 баллов

**ИТОГО:**

<b>Бухгалтер</b>	1. Уровень исполнительской дисциплины	1.1. Отсутствие зафиксированных замечаний и нарушений законодательства	100 баллов 20 баллов
		1.2. Соблюдение порядка ведения финансовой, бухгалтерской документации, сроков отчетности, других сведений и информации	20 баллов
	2. Отсутствие выявленных ошибок	Отсутствие выявленных фактов несвоевременного и некачественного приема, контроля, обработки первичной документации	20 баллов
	3. Интенсивность труда	Интенсивность труда и своевременное выполнение заданий и поручений руководства	20 баллов
4. Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка	10 баллов	



	5. Соблюдение положений профессиональной этики	Отсутствие нарушений положений Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	10 баллов
<b>ИТОГО:</b>			
<b>Специалист в сфере закупок</b>	1. Соблюдение законодательства РФ и Тюменской области, внутренних локальных актов учреждения, надлежащее исполнение трудовых обязательств	Соблюдение законодательства РФ и Тюменской области, внутренних локальных актов учреждения, надлежащее исполнение трудовых обязательств	100 баллов
	2. Уровень исполнительской дисциплины	Своевременность предоставления закупочной документации, отчетов по закупкам и иной отчетности, других сведений и информации по закупкам учреждения	30 баллов
	3. Интенсивность труда	Интенсивность труда и своевременное выполнение заданий и поручений руководства	20 баллов
	4. Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка	10 баллов
	5. Соблюдение положений профессиональной этики	Отсутствие нарушений положений Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	10 баллов
<b>Итого</b>			
<b>Специалист по управлению персоналом</b>	1. Соблюдение законодательства РФ и Тюменской области, внутренних локальных актов учреждения, трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязательств	Соблюдение законодательства РФ и Тюменской области, внутренних локальных актов учреждения, трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязательств	100 баллов
	2. Уровень исполнительской дисциплины	Своевременность предоставления кадровой статистической и иной отчетности, других сведений и информации по кадровой работе учреждения	20 баллов
	3. Интенсивность труда. Своевременное и качественное выполнение внеплановых заданий и поручений руководства	Отсутствие случаев несвоевременного и некачественного оформления документации, обеспечивающей работу учреждения Интенсивность труда оценивается по качеству и своевременности выполнения внеплановых заданий и поручений руководства	20 баллов
	4. Соблюдение сроков повышения квалификации работников учреждения непосредственно оказывающих социальные услуги гражданам	Уровень квалификации работников учреждения напрямую связан с качеством подготовки и переподготовки специалистов, соблюдением сроков повышения квалификации работников учреждения. Годовой показатель должен составлять не менее 30% от количества работников учреждения непосредственно оказывающих социальные услуги, подлежащие обучению	20 баллов
	5. Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка	10 баллов
	6. Соблюдение положений профессиональной этики	Отсутствие нарушений положений Кодекса этики и служебного поведения	10 баллов



		работников органов управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания, в т.ч. отсутствие нарушений правил делового поведения и общения, корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	
<b>ИТОГО:</b>			<b>100 баллов</b>

**При наличии замечаний расчет по соответствующему показателю оценки эффективности деятельности работников учреждения равен 0 баллов.**



Прошито, пронумеровано и  
скреплено печатью всего 34

листа

Представитель работников -  
АУ СОН ТО «ОРЦ «Родник»  
Уполномоченный от коллектива

  
Г.З. Таштимирова/  
«06» июля 2022 год

Представитель работодателя  
Руководителя  
АУ СОН ТО «ОРЦ «Родник»


  
Е.В. Шмакова/  
«06» июля 2022 год





**Представитель работников**  
АУ СОН ТО «ОРЦ «Родник»  
Уполномоченный от коллектива

**Представитель работодателя**  
Руководитель  
АУ СОН ТО «ОРЦ «Родник»

  
Г.З.Таштимирова  
«21» декабря 2022 г.

  
Е.В.Шмакова  
«21» декабря 2022 г.



## СОГЛАШЕНИЕ

**О внесении изменений (дополнений) в коллективный договор**

**Между работодателем и работником Автономного учреждения социального обслуживания населения Тюменской области «Областной реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Родник».**


Юридический адрес: 625054, Тюменская область, г. Тюмень, 9 км Салаирского тракта д.8  
стр. 3

Численность работников: 214 человек

Дата вступления в силу 21.12.2022 г.

Срок действия: до 06.07.2025 г.

Тюмень, 2022г.

28.12.2022  


В соответствии с протоколом № 3 общего собрания АУ СОН ТО «ОРЦ «Родник» от «21» декабря 2022 года и руководствуясь необходимостью изменения отдельных положений коллективного договора, представители работодателя и работников пришли к соглашению внести в коллективный договор Автономного учреждения социального обслуживания населения Тюменской области «Областной реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Родник» на 2022-2025 годы (далее – коллективный договор) следующие изменения (дополнения):

1. Утвердить приложение №4 коллективного договора между работодателем и работниками Автономного учреждения социального обслуживания населения Тюменской области «Областной реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Родник» на 2022 – 2025 годы – «Перечень профессий ОРЦ «Родник», в соответствии с которым производится выдача бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты» в новой редакции. (Прилагается к настоящему Соглашению).

2. Утвердить приложение №5 коллективного договора между работодателем и работниками Автономного учреждения социального обслуживания населения Тюменской области «Областной реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Родник» на 2022 – 2025 годы – «Перечень профессий ОРЦ «Родник», в соответствии с которым производится бесплатная выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств» в новой редакции. (Прилагается к настоящему Соглашению).


*Приложения:*

1. *Приложение №4 коллективного договора между работодателем и работниками Автономного учреждения социального обслуживания населения Тюменской области «Областной реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Родник» на 2022 – 2025 годы – «Перечень профессий ОРЦ «Родник», в соответствии с которым производится выдача бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты».*

2. *Приложение №5 коллективного договора между работодателем и работниками Автономного учреждения социального обслуживания населения Тюменской области «Областной реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Родник» на 2022 – 2025 годы – «Перечень профессий ОРЦ «Родник», в соответствии с которым производится бесплатная выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств».*



СОГЛАСОВАНО  
Представитель Работников  
АУ СОН ТО «ОРЦ «Родник»  
Уполномоченный от коллектива

 Г.З.Таштимирова  
«21» декабря 2022г.

УТВЕРЖДАЮ  
Руководитель  
АУ СОН ТО «ОРЦ «Родник»



 Е.В.Шмакова  
«21» декабря 2022г.

**Перечень  
профессий ОРЦ «Родник», в соответствии с которым производится выдача  
бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств  
индивидуальной защиты**

(Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09 декабря 2014 г. № 997н)


№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи
1	2	3	4
1.	Уборщик производственных и служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1 год
		Перчатки с точечным покрытием	6 пар на 1 год
		Перчатки резиновые	12 пар на 1 год
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1 год
		Ботинки кожаные	1 пара на 1 год
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар на 1 год
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	До износа
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года
		Ботинки кожаные утепленные или сапоги кожаные утепленные	1 пара на 1.5 года
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары на 1 год
3.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на 1 год
		Перчатки резиновые	12 пар на 1 год

4.	Оператор котельной	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1 год
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар на 1 год
		Очки защитные	До износа
		Каска защитная	1 шт. на 2 года
5.	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1 год
		Ботинки кожаные	1 пара на 1 год
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар на 1 год
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	До износа
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года
		Ботинки кожаные утепленные или сапоги кожаные утепленные	1 пара на 1,5 года
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары на 1 год
6.	Тракторист	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1 год
		Ботинки кожаные	1 пара на 1 год
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар на 1 год
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года
		Ботинки кожаные утепленные	1 пара на 1,5 года
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары на 1 год
7.	Инженер-энергетик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1 год
		Ботинки кожаные	1 пара на 1 год
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар на 1 год
		Очки защитные	До износа
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года
		Ботинки кожаные утепленные	1 пара на 1,5 года
8.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1 год
		Ботинки кожаные	1 пара на 1 год



		Перчатки с точечным покрытием	12 пар на 1 год
		Очки защитные	До износа
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года
		Ботинки кожаные утепленные	1 пара 1,5 года
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары на 1 год
9.	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1 год
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар на 1 год
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на 1 год
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	Дежурный
10.	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1 год
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на 1 год
		Куртка на утепляющей прокладке	1 ед. на 2 года
11.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1 год
12.	Горничная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1 год
		Перчатки резиновые	12 пар на 1 год
13.	Кухонный работник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт. на 1 год
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар на 1 год
14.	Мойщик посуды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт. на 1 год
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар на 1 год
15.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт. на 1 год
16.	Официант	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1 год

СОГЛАСОВАНО  
Представитель Работников  
АУ СОН ТО «ОРЦ «Родник»  
полномоченный от коллектива

 Г.З.Таштимирова  
21» декабря 2022г.

УТВЕРЖДАЮ  
Руководитель  
АУ СОН ТО «ОРЦ «Родник»



 Е.В.Шмакова  
21» декабря 2022г.

**Перечень  
профессий ОРЦ «Родник», в соответствии с которым производится бесплатная выдача  
сmyвающих и (или) обезвреживающих средств  
(Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н. п.п. 2.5.7.10)**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Нормы выдачи
1	2	3	4
1.	Уборщик производственных и служебных помещений	Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 250 мл. на 1 месяц
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 250 мл. на 1 месяц
3.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 250 мл. на 1 месяц
4.	Оператор котельной	Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 250 мл. на 1 месяц
5.	Слесарь-сантехник	Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 250 мл. на 1 месяц
6.	Тракторист	Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 250 мл. на 1 месяц
7.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования	Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 250 мл. на 1 месяц
8.	Водитель автомобиля	Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 250 мл. на 1 месяц
9.	Кладовщик	Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 250 мл. на 1 месяц
10.	Кастелянша	Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 250 мл. на 1 месяц
11.	Горничная	Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 250 мл. на 1 месяц
12.	Кухонный рабочий	Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 250



			мл. на 1 месяц
13.	Мойщик посуды	Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 250 мл. на 1 месяц
14.	Повар	Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 250 мл. на 1 месяц
15.	Официант	Мыло или жидкие моющие средства	200 г. или 250 мл. на 1 месяц

Прошито, пронумеровано и

Скреплено печатью всего 7 листов

Представитель Работников-  
АУ СОН ТО «ОРЦ «Родник»  
Уполномоченный от коллектива

Представитель Работодателя  
АУ СОН ТО «ОРЦ «Родник»  
Руководитель

  
Г.З.Таштимирова

«21» декабря 2022г.

  
Е.В.Шмакова

«21» декабря 2022г.

