

Председатель профсоюзного
комитета Областного
бюджетного учреждения
стационарного
социального обслуживания
Курской области «Беловский детский
дом-интернат для умственно-
отсталых детей»



А.С. Силин
2018_г.

Директор Областного
бюджетного учреждения
стационарного социального
обслуживания
Курской области «Беловский
детский дом-интернат для
умственно-отсталых детей»



В.И. Рыженко
2018_г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и профсоюзной организацией Областного
бюджетного учреждения стационарного социального обслуживания
Курской области « Беловский детский дом-интернат для умственно-
отсталых детей»
на 2018_-2020_ гг.

КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСРАТНИЯ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ	
Вход. №	599
« 19 » 06	20 18г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Учреждении и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключается с целью урегулирования и закрепления в локальном нормативном акте прав и обязанностей работников и работодателя в области производства, быта, труда, культуры.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения.

1.4. При реорганизации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

1.5. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает

в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

1.6. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном настоящим кодексом для его заключения.

1.7. При поступлении на работу новых сотрудников администрация знакомит их с коллективным договором.

2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН, ЗАКЛЮЧАЮЩИХ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

2.1. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- обеспечивать эффективную организацию труда работников, их использование в соответствии с заключенными трудовыми договорами;
- обеспечивать безопасность труда и условия, обеспечивающие требования охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения или трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам общую оплату за труд равной ценности;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей;

- работодатель имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим кодексом, иными федеральными законами.
- обеспечить защиту прав работников, инфицированных ВИЧ на социальное обеспечение, страхования жизни, пенсионное обеспечение, страхование на случай болезни, выходное пособие по случаю смерти

2.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него эффективным контрактом/ трудовым договором/;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.3. Профсоюзный комитет обязан: выявлять интересы работников в области использования их труда и социального развития; контролировать разрешение конфликтов, возникающих между работодателем и работниками.

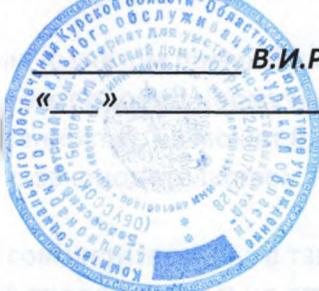
**Председатель профсоюзного
комитета Областного бюджетного
учреждения
стационарного
социального обслуживания
Курской области «Беловский детский
дом-интернат для умственно-
отсталых детей»**

А.С. Силин
« _____ » _____ 2018 г.



**Директор Областного
бюджетного учреждения
стационарного социального
обслуживания
Курской области «Беловский
детский дом-интернат для
умственно-отсталых детей»**

В.И. Рыженко
« _____ » _____ 2018 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников областного бюджетного учреждения стационарного
социального обслуживания Курской области «Беловский детский дом-интернат для
умственно-отсталых детей»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) работников областного бюджетного учреждения стационарного социального обслуживания Курской области «Беловский детский дом-интернат для умственно-отсталых детей» (далее - учреждение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации Курской области от 29 мая 2018 г № 445-па. «О внесении изменений в постановление Правительства Курской области от 24.05.2010г. №69-пп «О введении новой системы оплаты труда работников областных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных комитету социального обеспечения Курской области» (в редакции постановлений Правительства Курской области от 11.02.2011 №26-пп, от 12.08.2011 №126-пп, постановлений Администрации Курской области от 09.06.2012 №527-па, от 31.12.2013 №1062-па, от 28.07.2014 №460-па, от 19.01.2016 № 15-па); во исполнение Указов Президента РФ от 7 мая 2012 года №597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 29 декабря 2012 года №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», а также в целях реализации Плана мероприятий (региональной «дорожной карты») «Повышения эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания (2013-2018 годы) Курской области

2. 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, утвержденных постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 г. № 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего

характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях», которые устанавливаются за счет всех источников финансирования, и критерии их установления; наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 г. № 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 руководителя, их заместителей, главного бухгалтера Учреждения.

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

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

5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

б. Размеры окладов медицинским и фармацевтическим работникам и работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг, работающим в учреждении, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных Приказами Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 31 марта 2008 г. № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и 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 больными; сестра-хозяйка)	3344 рубля
Должности, отнесенные к ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":	
1-й квалификационный уровень (инструктор по лечебной физкультуре; медицинский дезинфектор, медицинский статистик) без категории	3509 рублей
II квалификационной категории	3859 рублей

I квалификационной категории высшей квалификационной категории	4105 рублей 4561 рубль
2-й квалификационный уровень (лаборант, медицинская сестра диетическая) без категории II квалификационной категории I квалификационной категории высшей квалификационной категории	4536 рублей 4968 рублей 5270 рублей 5832 рубля
3-й квалификационный уровень (медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; фармацевт) без категории II квалификационной категории I квалификационной категории высшей квалификационной категории	5219 рублей 5694 рубля 6026 рублей 6643 рублей
4-й квалификационный уровень (фельдшер; зубной врач; медицинская сестра процедурной) без категории II квалификационной категории I квалификационной категории высшей квалификационной категории	5999 рубля 6521 рубля 6886 рублей 7564 рубля
5-й квалификационный уровень (старшая медицинская сестра; заведующий аптекой лечебно- профилактического учреждения; заведующий отделением) без категории II квалификационной категории I квалификационной категории высшей квалификационной категории	6442 рубля 6978 рублей 7354 рубля 8052 рубля
Должности, отнесенные к ПКГ "Врачи и провизоры":	
2-й квалификационный уровень (врачи-специалисты) без категории II квалификационной категории I квалификационной категории высшей квалификационной категории	7570 рублей 8257 рублей 8740 рублей 9634 рубля
Должности, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)":	
1-й квалификационный уровень (заведующий структурным подразделением (отделением)) без категории II квалификационной категории	7438 рублей 8182 рубля

квалификационной категории высшей квалификационной категории	8702 рубля 9668 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг" (социальный работник)	3894 рубля
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг":	
1-й квалификационный уровень (специалист по социальной работе)	5216 рублей
2-й квалификационный уровень (медицинский психолог, инженер по техническим средствам реабилитации инвалидов, специалист по реабилитации инвалидов)	6641 рубль
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг" (заведующий отделением (социальной службой))	6882 рубля

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;
- 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. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за наличие ученой степени, почетные звания медицинским и фармацевтическим работникам устанавливаются:

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента
1	при наличии ученой степени доктора наук, ученого звания профессора, звания «Народный врач»	0,2
2	при наличии ученой степени кандидата наук, ученого звания доцента, 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 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 начинается с даты возникновения правовых оснований для применения соответствующих коэффициентов (присвоения ученой степени, звания).

10. 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 оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

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

11. 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 "Учебно-вспомогательный персонал первого уровня" (помощник воспитателя)	3524 рубля
Должности, отнесенные к ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня":	
1-й квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	4726 рублей
2-й квалификационный уровень (старший дежурный по режиму) без категории	6498 рублей
I квалификационной категории	7090 рублей
II квалификационной категории	7502 рубля
высшей квалификационной категории	8270 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Педагогические работники":	
1-й квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)	

без категории	5040 рублей
I квалификационной категории	5490 рублей
II квалификационной категории	5806 рублей
высшей квалификационной категории	6390 рублей
2-й квалификационный уровень (концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог)	
без категории	5665 рублей
I квалификационной категории	6158 рублей
II квалификационной категории	6503 рубля
высшей квалификационной категории	7144 рубля
3-й квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог)	
без категории	5869 рублей
I квалификационной категории	6366 рублей
II квалификационной категории	6714 рублей
высшей квалификационной категории	7361 рубль
4-й квалификационный уровень (преподаватель, старший воспитатель, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед))	
без категории	6083 рублей
I квалификационной категории	6589 рублей
II квалификационной категории	6946 рублей
высшей квалификационной категории	7603 рубля
Должности, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений":	
2-й квалификационный уровень (старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального профессионального образования)	
без категории	8184 рубля
I квалификационной категории	8867 рублей
II квалификационной категории	9343 рубля
высшей квалификационной категории	10230 рублей

12. Педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):
 повышающий коэффициент за работу в сельской местности;
 повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
 повышающий коэффициент за наличие ученой степени, почетного звания;

13. Повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности устанавливается педагогическим работникам, занимающим должности в соответствии с Перечнем должности служащих областных государственных учреждений, работающих на селе и

повышающих право на повышающий 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 наличии иных стимулирующих и компенсационных выплат.

14. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях, медицинских организациях, организациях социального обеспечения. Размеры повышающих коэффициентов за выслугу лет:

при выслуге лет от 1года до 3 лет – до 0,05;

при выслуге лет от 3лет до 5 лет – до 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет – до 0,3.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при наличии иных стимулирующих и компенсационных выплат.

15. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются педагогическим работникам:

при наличии учетной степени доктора наук, ученого звания профессора, почетного звания «Народный учитель», «Народный преподаватель»	0,2
при наличии ученой степени кандидата наук, ученого звания доцента, почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель»	0,1
при наличии почетного звания «Заслуженный работник физической культуры»	0,1

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

Применение повышающих коэффициентов к окладу за наличие ученой степени, почетного звания 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 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 должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

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

17. Оклады работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе сопоставления занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных 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 "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" (экономпланиатор, культорганизатор)	4745 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь)	5216 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня":	
1-й квалификационный уровень (редактор)	4320 рублей
3-й квалификационный уровень (редактор 2 категории)	4745 рублей
4-й квалификационный уровень (редактор 1 категории)	5216 рубля
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня":	
1-й квалификационный уровень (агент, агент по снабжению, делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор, по перевозке грузов)	3344 рубля
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня":	
1-й квалификационный уровень (администратор, инспектор по кадрам, инструктор производственного обучения рабочих и массовых профессий, техник, техник-программист)	3509 рублей
2-й квалификационный уровень (заведующий складом, заведующий хозяйством, старший администратор, старший инспектор по кадрам, техник 2 категории (должности, предусматривающие внутридолжностное категорирование)	4088 рублей
3-й квалификационный уровень (заведующий производством (шеф-повар) начальник хозяйственного отдела, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком), техник 1 категории (должности, предусматривающие внутридолжностное категорирование)	4752 рубля
4-й квалификационный уровень (мастер участка (включая старшего))	5216 рублей

Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":	
1-й квалификационный уровень (бухгалтер, специалист по охране труда, инженер по охране труда, программист, психолог, социолог, специалист по кадрам, сурдопереводчик, экономист, юрисконсульт)	4320 рублей
2-й квалификационный уровень (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, юрисконсульт 2 категории)	4984 рубль
3-й квалификационный уровень (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, юрисконсульт 1 категории)	5738 рублей
4-й квалификационный уровень (ведущий бухгалтер, ведущий инженер по охране труда, ведущий программист, ведущий психолог, ведущий социолог, ведущий сурдопереводчик, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт)	7541 рубль
5-й квалификационный уровень (главные специалисты в отделах)	10046 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня":	
1-й квалификационный уровень (начальник отдела)	10802 рубль

18. Работникам Учреждения, занимающим должности служащих, установлены следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

повышающий коэффициент за работу в сельской местности;

19. 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 оклада (должностного оклада), утвержденного постановлением Администрации Курской области. 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.

V. Условия оплаты труда работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

20. 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»:

<p>Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня":</p>	
<p>1-й квалификационный уровень 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 "Профессий рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" возчик, гардеробщик, грузчик, дворник, дояр, изготовитель пищевых полуфабрикатов, истопник, кастелянша, кладовщик, конюх, кочегар, чужонный 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, стилист, 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>	<p>3070 рублей</p>
<p>Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня":</p>	
<p>1-й квалификационный уровень 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 "Профессий рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" 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, электрогазо-сварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</p>	<p>3509 рублей</p>
<p>4-й квалификационный уровень Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)</p>	<p>5752 рубля</p>

водители автобусов или специальных легковых автомобилей/"Технологическая" и др./, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обслуживаемых	
--	--

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

повышающий межразрядный коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

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

Размер повышающего межразрядного коэффициента к окладу:

по общеотраслевым профессиям рабочих первого уровня - 0,045 к предыдущему разряду ЕТКС;

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

23. 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 определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

Применение 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.

25. 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.

26. 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 - 30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

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

28. 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.

29. 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

30. 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.

31. 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 с минимальным размером 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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.

32. 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.

33. 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.

34. 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.

35. 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.

36. 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.

37. 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.

38. 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

39 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.

40 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.

41 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.

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

43. 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.

44. 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.

45. 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

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

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

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

49. 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 (55 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.

50. Установленные сроки выплаты заработной платы:

аванс – до 23 -го числа текущего месяца;

окончательный расчет заработной платы – до 8-го числа следующего за отчетным месяца.

При совпадении этих дней с выходными или праздничными днями выплата аванса и заработной платы производится накануне.

51. При выполнении работ за временно отсутствующего работника устанавливается доплата в соответствии с действующим законодательством.

52. Надбавки и доплаты учитывать при начислении пособий по социальному страхованию, оплате отпусков и других выплат, предусмотренных системой оплаты труда, пенсий.

53. 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

54. Работникам, уходящим в очередной отпуск, отпускные выплачиваются не позднее чем за три дня до его начала (в зависимости от финансирования).

55. Работникам, связанным с выходом на работу в учреждение, предоставляется служебный автотранспорт.

56. Производить работникам детского дома – интерната единовременное денежное вознаграждение к праздникам: «Дню защитника Отечества» «8-е Марта» и «Дню социального работника» из экономии фонда оплаты труда.

57. Сотрудникам учреждения, награжденным Почетной грамотой комитета социального обеспечения Курской области выплачивается денежное вознаграждение в размере до 2-х минимальных окладов оплаты труда, Почетной грамотой администрации Беловского района в однократном размере минимальной оплаты труда установленных законом Российской Федерации на день награждения Почетной грамотой.

58. На премирование работников подсобного хозяйства Беловского детского дома – интерната может начисляться в пределах фонда заработной платы и экономия по заработной плате.

59. Производить работникам подсобного хозяйства детского дома – интерната единовременное денежное вознаграждение к празднику «День работника сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности» из экономии фонда оплаты труда.

Премии работникам производятся по результатам труда.

60. Обо всех изменениях, связанных с оплатой труда, администрация извещает работника не позднее чем за 2 месяца.

61. Во исполнении Указов Президента РФ от 07.05.2012г №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 28.12.2012 г №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» согласно плана мероприятий («дорожная карта») «Повышение эффективности и качества стационарного социального обслуживания детей – инвалидов в Областном бюджетном учреждении стационарного социального обслуживания Курской области «Беловский детский дом – интернат для

«Именно – отстающих детей» (2013-2018годы) производятся выплаты заработной платы следующим категориям работников:

- врачи;
- средний медицинский персонал;
- младший медицинский персонал;
- педагогические работники.

Порядок снижения выплат стимулирующего характера.

Выплаты могут быть не выплачены или уменьшены в размере работникам, допустившим следующие упущения в работе:

- не выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, Правилами внутреннего распорядка;
- нарушение установленных правил производства работ;
- случаи аварий или аварийных происшествий по вине работника;
- нарушение правил технической эксплуатации оборудования;
- нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности, производственной санитарии;
- неудовлетворительная организация труда;
- не выполнение служебных распоряжений руководителя учреждения или подразделения;
- повреждение транспортных средств по вине работника и прочего имущества учреждения (утрача инвентаря, инструментов и т.д.);
- нарушение правил и учета, ведение журналов, табелей, графиков и другой документации, действующих инструкций, правил и положений;
- за нарушение правил проведения инвентаризации, списание материальных ценностей ;
- некачественную уборку помещений и территорий, неудовлетворительное содержание закрепленной техники;
- неудовлетворительное содержание оборудования(оргтехники, мебели и др.)

Выплаты могут снижаться до 50% или может не выплачиваться полностью.

Директор имеет право изменить (повысить, снизить, снять) выплату стимулирующего характера на основании показателей в работе.

Работодатель с согласия трудового коллектива имеет право вносить изменения в данное положение при изменении условий оплаты труда.

Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2018 года.

3. Предусматривать начисление заработной платы работникам согласно критериям ~~и~~ и эффективности работы /Критерии оценки эффективности работы прилагаются/.

Критерии оценки эффективности работы старшего воспитателя

№ п/п	Наименование показателей	Значение показателя	Частота оценки	Оценка в баллах	Фактическая оценка
1	Проведение мероприятий на высоком уровне	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	3	
2	Качественная культурно-воспитательная и реабилитационная работа с воспитанниками	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	2	
3	Координация работы воспитателей по соблюдению санитарно-гигиенического режима в группах	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	2	
4	Положительные результаты проверок	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	2	
5	соблюдение исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний, наказаний	1 раз в месяц	3	
6	соблюдение этики	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	1	
7	отсутствие обоснованных жалоб и административных взысканий	Отсутствие	1 раз в месяц	2	
8	соблюдение правил охраны труда ТБ,ППБ и мероприятий ЧС	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	1	
9	участие в общественных мероприятиях	Отсутствие замечаний	(по плану)	2	
10	соблюдение правил внутреннего трудового	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	3	

	распорядка				
11	Планирование внеклассной работы и ее действенного контроля	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	2	
12	Оказание методической помощи воспитателям, обобщение передового педагогического опыта, развитие творческой инициативы	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	1	
13	Активное участие в работе МО,МС, педсовета, семинаров	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	1	
	ИТОГО			25	

Критерии оценки эффективности работы воспитателей

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование показателей</i>	<i>Значение показателя</i>	<i>Частота оценки</i>	<i>Оценка в баллах</i>	<i>Фактическая оценка</i>
1	Проведение мероприятий на высоком уровне	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	3	
2	Контроль сохранности оборудования игровых комнат	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	1	
3	Координация работы воспитателей по соблюдению санитарно-гигиенического режима в группах	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	3	
4	Положительные результаты проверок	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	3	
5	соблюдение исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний, наказаний	1 раз в месяц	4	
6	соблюдение этики	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	1	

7	отсутствие обоснованных жалоб и административных взысканий	Отсутствие	1 раз в месяц	2	
8	соблюдение правил охраны труда ТБ, ППБ и мероприятий ЧС	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	1	
9	участие в общественных мероприятиях	Отсутствие замечаний	(по плану)	2	
10	соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	4	
11	проявление творческой инициативы, внедрение инновационных форм работы	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	1	
	ИТОГО			25	

Критерии оценки эффективности работы инструктора по физической культуре

№ п/п	Наименование показателей	Значение показателя	Частота оценки	Оценка в баллах	Фактическая оценка
1	Расширенный объем работ	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	3	
2	Контроль сохранности оборудования игровых, классных комнат	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	2	
3	Соблюдение технологических требований при выполнении мероприятий	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	3	
4	Положительные результаты проверок	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	2	
5	соблюдение исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний, наказаний	1 раз в месяц	4	

6	соблюдение этики	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	1	
7	отсутствие обоснованных жалоб и административных взысканий	Отсутствие	1 раз в месяц	2	
8	соблюдение правил охраны труда ТБ,ППБ и мероприятий ЧС	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	2	
9	участие в общественных мероприятиях	Отсутствие замечаний	(по плану)	2	
10	соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	4	
	ИТОГО			25	

Критерии оценки эффективности деятельности инструктора по труду

№ п/п	Наименование показателей	Значение показателя	Частота оценки	Оценка в баллах	Фактическая оценка
1	Качество организации работ по проведению лечебно-трудовой терапии	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	4	
2	Контроль сохранности оборудования	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	1	
3	Соблюдение технологических требований при выполнении работ	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	3	
4	Положительные результаты проверок	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	2	
5	соблюдение исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний, наказаний	1 раз в месяц	4	
6	соблюдение этики	Отсутствие	1 раз в месяц	1	

		замечаний			
7	отсутствие обоснованных жалоб и административных взысканий	Отсутствие	1 раз в месяц	2	
8	соблюдение правил охраны труда ТБ, ППБ и мероприятий ЧС	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	2	
9	участие в общественных мероприятиях	Отсутствие замечаний	(по плану)	2	
10	соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Наличие данного показателя	1 раз в месяц	4	
	ИТОГО			25	

Критерии оценки эффективности деятельности логопеда

№ п/п	Наименование показателей	Значение показателя	Частота оценки	Оценка в баллах	Фактическая оценка
1	Компенсация и коррекция отклонений в развитии речи	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	4	
2	Оказание методической помощи воспитателям с целью профилактики речевых нарушений у детей	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	3	
3	Проведение консультаций по применению специальных методик оказания помощи детям	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	3	
4	Положительные результаты проверок	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	1	
5	соблюдение исполнительской	Отсутствие замечаний,	1 раз в месяц	4	

	дисциплины	наказаний			
6	соблюдение этики	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	1	
7	отсутствие обоснованных жалоб и административных взысканий	Отсутствие	1 раз в месяц	2	
8	соблюдение правил охраны труда ТБ, ППБ и мероприятий ЧС	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	1	
9	участие в общественных мероприятиях	Отсутствие замечаний	(по плану)	2	
10	соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	3	
11	Расширенный объем работ	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	1	
	ИТОГО			25	

Критерии оценки эффективности деятельности музыкального руководителя

№ п/п	Наименование показателей	Значение показателя	Частота оценки	Оценка в баллах	Фактическая оценка
1	Проведение мероприятий на высоком уровне	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	3	
2	Уровень профессиональной подготовки	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	2	
3	Формирование эстетического вкуса, творческих способностей у детей	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	3	
4	Положительные результаты проверок	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	3	
5	соблюдение исполнительской	Отсутствие замечаний,	1 раз в месяц	3	

	дисциплины	наказаний			
6	соблюдение этики	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	1	
7	отсутствие обоснованных жалоб и административных взысканий	Отсутствие	1 раз в месяц	2	
8	соблюдение правил охраны труда ТБ, ППБ и мероприятий ЧС	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	2	
9	участие в общественных мероприятиях	Отсутствие замечаний	(по плану)	2	
10	соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	3	
11	Расширенный объем работ	Отсутствие замечаний	По плану	1	
	ИТОГО			25	

Критерии оценки эффективности деятельности педагогу-психологу, социальному педагогу

№ п/п	Наименование показателей	Значение показателя	Частота оценки	Оценка в баллах	Фактическая оценка
1	Участие в разработке карты реабилитации ребенка на основе ИПР	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	2	
2	Разработка рекомендаций для воспитателей	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	2	
3	Профилактика возникновения социальной дезадаптации	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	3	
4	Положительные результаты проверок	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	3	

5	соблюдение исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний, наказаний	1 раз в месяц	4	
6	соблюдение этики	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	1	
7	отсутствие обоснованных жалоб и административных взысканий	Отсутствие	1 раз в месяц	2	
8	соблюдение правил охраны труда ТБ, ППБ и мероприятий ЧС	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	1	
9	участие в общественных мероприятиях	Отсутствие замечаний	(по плану)	2	
10	соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	4	
11	проявление творческой инициативы, внедрение инновационных форм работы	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	1	
ИТОГО				25	

Критерии оценки эффективности деятельности младшего медицинского персонала (санитарки)

№ п/п	Наименование показателей	Значение показателя	Частота оценки	Оценка в баллах	Фактическая оценка
1	Соблюдение правил внутреннего распорядка	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	5	
2	Соблюдение норм и правил по организации санитарно-эпидемиологического режима	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	3	

3	гигиенический туалет воспитанников	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	3	
4	Жалобы со стороны воспитанников и родителей	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	1	
5	Соблюдение исполнительной дисциплины	Отсутствие замечаний, наказаний	1 раз в месяц	3	
6	Соблюдение этики и деонтологии	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	2	
7	Обоснованные жалобы и административные взыскания	Отсутствие	1 раз в месяц	2	
8	Соблюдение правил охраны труда, ТБ, ППБ и мероприятий ЧС	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	1	
9	Участие в общественных мероприятиях	Отсутствие замечаний	(по плану)	3	
10	Расширение зоны обслуживания	Наличие данного показателя	1 раз в месяц	2	
	итого			25	

Критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала (медицинской сестры)

№ п/п	Наименование показателей	Значение показателя	Частота оценки	Оценка в баллах	Фактическая оценка
1	Соблюдение правил внутреннего распорядка	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	2	
2	Качественное и своевременное оформление медицинской документации	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	2	
3	Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	2	
4	отсутствие осложнений при проведении	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	1	

	сестринских манипуляций				
5	Соблюдение норм и правил по организации санитарно-эпидемиологического режима	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	2	
6	Контроль за гигиеническим туалетом воспитанников	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	1	
7	Жалобы со стороны воспитанников и родителей	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	1	
8	Соблюдение исполнительной дисциплины	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	2	
9	Соблюдение этики и деонтологии	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	2	
10	Обоснованные жалобы и административные взыскания	Отсутствие	1 раз в месяц	2	
11	Соблюдение правил охраны труда, ТБ, ППБ и мероприятий ЧС	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	1	
12	Участие в общественных мероприятиях	Отсутствие замечаний	(по плану)	1	
13	знание и соблюдение правил хранения, учета и использования лекарственных и наркотических средств	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	1	
14	Своевременное предоставление неотложной доврачебной помощи при острых состояниях, несчастных случаях	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	2	
15	Своевременное выполнение врачебных назначений	Отсутствие замечаний	1 раз в месяц	2	
16	Расширение зоны обслуживания	Наличие показателя	1 раз в месяц	1	
	ИТОГО			25	

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются Положением по оплате труда, локальными нормативными актами, приказом директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ОБУССОКО «Беловский детский дом», а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

При ухудшении качества выполняемой работы, нарушении Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей и трудового законодательства, стимулирующие выплаты могут сняты, либо уменьшены в размере.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления выплат стимулирующего характера для работников ОБУССОКО «Беловский детский дом – интернат для умственно-отсталых детей»

1. Настоящее Положение разработано на основании

1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) работников областного бюджетного учреждения стационарного социального обслуживания Курской области «Беловский детский дом-интернат для умственно-отсталых детей» (далее - учреждение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации Курской области от 29 мая 2018 г № 445-па. «О внесении изменений в постановление Правительства Курской области от 24.05.2010г. №69-пп «О введении новой системы оплаты труда работников областных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных комитету социального обеспечения Курской области» (в редакции постановлений Правительства Курской области от 11.02.2011 №26-пп, от 12.08.2011 №126-пп, постановлений Администрации Курской области от 09.06.2012 №527-па, от 31.12.2013 №1062-па, от 28.07.2014 №460-па, от 19.01.2016 № 15-па); во исполнение Указов Президента РФ от 7 мая 2012 года №597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 29 декабря 2012 года №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», а также в целях реализации Плана мероприятий (региональной «дорожной карты») «Повышения эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания (2013-2018 годы) Курской области

2. Трудового Кодекса РФ

3. Устава

4. Коллективного договора

5. Положения об оплате труда работников

2. Общие положения

Настоящее Положение о материальном поощрении и выплатах стимулирующего характера вводится с целью материальной заинтересованности, стимулировании труда работников детского дома в повышении качества работы, роста профессионализма, умения оперативно принимать решения для достижения поставленных целей, для улучшения качества подготовки квалифицированных кадров.

Премиирование работников детского дома, выплата единовременной помощи, выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда за фактически отработанное время.

Вопрос о премировании руководителя детского дома рассматривается Учредителем – комитетом социального обеспечения населения Курской области.

Настоящее Положение распространяется на всех работников, состоящих в штате, а также работников, принятых на временную работу и по совместительству.

Материальное поощрение сотрудников детского дома производится по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

3. Порядок и условие выплаты единовременного поощрения

Работники (либо подразделения в целом), проявившие особую инициативу, предприимчивость, способствовавшие повышению эффективности производства, выполнившие мероприятия, связанные с непредвиденными или чрезвычайными обстоятельствами, предотвратившие нанесение ущерба учреждению и т. п., могут дополнительно поощряться Приказом директора.

4. Порядок и условия выплаты стимулирующего характера

4.1 Средства на выплаты стимулирующего характера устанавливаются в размере фонда оплаты труда Учреждения.

4.2 Выплаты стимулирующего характера производятся на основании Положения о порядке установления выплат стимулирующего характера и Приказа директора

4.3 Общие показатели к выплате стимулирующего характера

- сложность и напряженность работы ;
- высокое качество работы ;
- высокая результативность работы;
- количество выполняемых услуг.

4.4 Всем категориям сотрудников детского дома ,сопровождающим детей в оздоровительный лагерь ,санаторий на период проживания совместно с детьми, оформление трудовых отношений проводить согласно ТК РФ ,в т.ч. сохранение заработной платы по основному месту работы

5.Критерии оценки результативности работы сотрудников учреждения при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

5.1 Заместителю директора по АХЧ выплаты стимулирующего характера устанавливаются за :

- 1.Работу в режиме ненормированного рабочего дня (сложность и интенсивность работы)
- 2.Систематический контроль за бесперебойной работой систем энергообеспечения, теплообеспечения, водоснабжения
- 3.Обеспечение пожарной безопасности и правильной эксплуатации электроустановок
- 4.Постоянную работу по ознакомлению воспитанников и персонала детского дома с правилами и тактикой безопасного поведения в экстремальных чрезвычайных ситуациях
5. Контроль за качеством, проведение текущих и капитальных ремонтов зданий, сооружений и внутренних помещений
6. Качественное ведение учета основных материальных ценностей
- 7.Своевременное ведение учета и контроля экономии электроэнергии
8. Руководство работой по охране труда
- 9.Организацию и непрерывное поддержание связи с органами МВД,МЧС
- 10.Положительные результаты проверок хозяйственной деятельности Учреждения
- 11.Действенный контроль за соблюдением в детском доме внутреннего распорядка и правил безопасности

5.2 Заместителю директора выплаты стимулирующего характера устанавливаются за

- 1.Работу в режиме ненормированного рабочего дня (сложность и интенсивность работы)
- 2.Проявление творческой инициативы
- 3.Обеспечение устойчивых положительных результатов в работе
- 4.Своевременный контроль за прохождением курсов повышения квалификации педагогических кадров
5. Внедрение инновационных технологий
- 6.Проведение мероприятий на высоком уровне
- 7.Качественную культурно- воспитательную и реабилитационную работу с воспитанниками
- 8.Планирование внеклассной работы и ее действенного контроля
- 9.Оказание методической помощи воспитателям, обобщение передового педагогического опыта, развитие творческой инициативы
10. Активное участие в работе методобъединения , семинаров
- 11.Положительные результаты проверок

5.3 Инженеру по техническим средствам реабилитации инвалидов выплаты стимулирующего характера устанавливаются за :

- 1.Сложность и важность выполняемой работы
- 2.Систематический контроль за исправной работой технических средств реабилитации
- 3.Положительные результаты проверок
- 4.Своевременную подготовку документов, инструкций ,памяток
- 5.Работу в режиме ненормированного рабочего дня (сложность и интенсивность работы)

5.4 Специалисту по охране труда выплаты стимулирующего характера устанавливаются за :

- 1.Тщательность ,точность в исполнении порученной работы
- 2.Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу
- 3.Организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами

4.Исполнение сроков сдачи отчетов ,заявок, качество и достоверность предоставляемой информации

5.Организация работы по улучшению условий труда

6.Уровень профессиональной подготовки

7.Информирование и консультирование работников по вопросам охраны труда

8.Изучение и распространение передового опыта по охране труда

5.5 Гл бухгалтеру выплаты стимулирующего характера устанавливаются за :

1.Работу в режиме ненормированного рабочего дня (сложность и интенсивность работы)

2.Тщательность ,точность в исполнении порученной работы

3.Ответственность при выполнении обязанностей

4.Сложность и важность выполняемой работы

5.Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу

6.Знание законодательства, объем информации, которой владеет специалист для исполнения своих должностных обязанностей.

7.Способность к творчеству, внесение предложений по улучшению и оптимизации работы.

8.Исполнение сроков сдачи отчетов ,заявок, качество и достоверность предоставляемой информации

9.Знание в виде пользователя Windows и владение в совершенстве программы 1С бюджет и другие компьютерные программы используемые в бухгалтерии

10.Сохранность товаро - материальных ценностей

11.Уровень профессиональной подготовки

12.Соблюдение правил ТБ, ППБ

13.Положительные результаты проверок

5.6 Юристу выплаты стимулирующего характера устанавливаются за :

1.Тщательность ,точность в исполнении порученной работы

2.Знание законодательства, объем информации, которой владеет специалист для исполнения своих должностных обязанностей.

3. Ответственность при выполнении обязанностей
4. Сложность и важность выполняемой работы
5. Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу
6. Способность к творчеству, внесение предложений по улучшению и оптимизации работы
7. Исполнение сроков сдачи отчетов ,заявок, качество и достоверность предоставляемой информации
8. Знание в виде пользователя Windows и владение в совершенстве программы 1С бюджет и другие компьютерные программы используемые в бухгалтерии.
9. Сохранность товароматериальных ценностей
10. Уровень профессиональной подготовки
11. Соблюдение правил ТБ, ППБ
12. Положительные результаты проверок

5.7 Работникам бухгалтерии ,экономисту выплаты стимулирующего характера устанавливаются за :

1. Тщательность ,точность в исполнении порученной работы
2. Знание законодательства, объем информации, которой владеет специалист для исполнения своих должностных обязанностей.
3. Ответственность при выполнении обязанностей
4. Сложность и важность выполняемой работы
5. Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу
6. Способность к творчеству, внесение предложений по улучшению и оптимизации работы
7. Исполнение сроков сдачи отчетов ,заявок, качество и достоверность предоставляемой информации
8. Знание в виде пользователя Windows и владение в совершенстве программы 1С бюджет и другие компьютерные программы используемые в бухгалтерии.
9. Сохранность товароматериальных ценностей
10. Уровень профессиональной подготовки
11. Соблюдение правил ТБ, ППБ
12. Положительные результаты проверок

5.8 Специалисту по кадрам выплаты стимулирующего характера устанавливаются за

1. Тщательность, точность в исполнении порученной работы
2. Знание законодательства, объем информации, которой владеет специалист для исполнения своих должностных обязанностей.
3. Исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, качество и достоверность предоставляемой информации
4. Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу
5. Соблюдение правил ТБ, ППБ
6. Систематический контроль за прохождением курсов повышения квалификации всех специалистов Учреждения
7. Положительные результаты проверок

5.9 Специалисту по социальной работе стимулирующего характера устанавливаются за

1. Добросовестное выполнение должностных обязанностей
2. Своевременное осуществление социальной работы с воспитанниками, обеспечение их пенсиями, социальными пособиями, выплатами алиментов, оформлению документов на жилье детей сирот и детей без попечения родителей
3. Знание законодательства, которыми должен владеть специалист.
4. Положительные результаты проверок

6.0 программисту 1 категории выплаты стимулирующего характера устанавливаются за :

1. Тщательность, точность в исполнении порученной работы
2. Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу
3. Способность к творчеству, внесение предложений по улучшению и оптимизации работы
4. Ответственность при выполнении обязанностей
5. Сложность и важность выполняемой работы
6. Исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, качество и достоверность предоставляемой информации

7. Знание и обновление программ, используемых в работе Учреждения

8. Уровень профессиональной подготовки

9. Знание законодательства, объем информации, которой владеет специалист для исполнения своих должностных обязанностей.

10. Соблюдение правил ТБ, ППБ

6.1 работникам хозяйственной службы выплаты стимулирующего характера устанавливаются за:

1. своевременное снабжение сотрудников детского дома необходимым инвентарем и средствами для проведения мероприятий по санитарной гигиене и моющими средствами.

2. качественное ведение учета материальных ценностей

3. систематический контроль за состоянием зданий, служебных помещений прилегающей территории

4. контроль за качеством проведения текущих, капитальных ремонтов зданий, сооружений, помещений.

5. активное участие в подготовке детского дома к новому отопительному сезону

6. положительные результаты проверок

7. работу в режиме ненормированного рабочего дня Соблюдение правил ТБ, ППБ

6.2 машинисту по стирке и ремонту спецодежду выплаты стимулирующего характера устанавливаются за:

1. Своевременность выполнения работ.

2. Качество стирки и глажки одежды и белья.

3. Отсутствие жалоб со стороны проживающих на качество выполненных работ.

4. Соблюдение санитарно-гигиенических и технологических требований при выполнении работ.

5. Соблюдение санитарно-дезинфекционных режимов при уборке рабочего места.

6. Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, правил ТБ, ППБ.

6.3 зав.складом выплаты стимулирующего характера устанавливаются за:

1. Своевременность выполнения работ по заявкам.

2. Оценка технологии хранения и складирования товарно-материальных ценностей.

3. Своевременное ведение документации.

4. Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, правил ТБ, ППБ.

5. Оценка санитарного состояния складских помещений, инвентаря, оборудования.

6. Способность к творчеству, внесение предложений по улучшению и оптимизации работы.

7. Тщательность и точность при выполнении работы

6. 4 мастеру газового участка ,операторам котельной выплаты стимулирующего характера устанавливаются за:

- 1.расширение зоны обслуживания
- 2.добросовестное отношение к своим обязанностям
- 3.обеспечение качественного обслуживания газовой котельной и газовых сетей
- 4.отсутствие срывов в обеспечении теплом , соблюдение норм расхода товарно - материальных ценностей
- 5.сложность и важность выполняемой работы

6.5 рабочим выплаты стимулирующего характера устанавливаются за:

- 1.расширение зоны обслуживания
- 2.добросовестное отношение к своим обязанностям
- 3.обеспечение качественного обслуживания здания ,помещений ,территории и внутренних сетей
- 4.отсутствие срывов в обеспечении водой ,теплом , электроэнергии -соблюдение норм расхода товарно- материальных ценностей
- 5.сложность и важность выполняемой работы

6. 6 водителям выплаты стимулирующего характера устанавливаются за:

1. Исправное состояние закрепленного автотранспорта.
2. Безаварийная эксплуатация автотранспорта.
3. Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, правил ТБ, ППБ.
4. Экономия ГСМ при выполнении работы.
5. работу в режиме ненормированного рабочего времени

6. 7 сотрудникам пищеблока выплаты стимулирующего характера устанавливаются за:

- 1.Добросовестное отношение к своим обязанностям
- 2.Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, правил ТБ,ППБ
- 3.Соблюдение санитарно-гигиенических и технологических требований при выполнении работ.
- 4.Соблюдение санитарно-дезинфекционных режимов при уборке рабочего места

5.Совершенствование технологий в приготовлении блюд

6.Высокое качество приготовленных блюд

7.Уровень профессиональной подготовки

6.8 Секретарю выплаты стимулирующего характера устанавливаются за:

1.Добросовестное отношение к своим обязанностям

2.Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, правил ТБ,ППБ

3.Тщательность и точность при выполнении работы

4.Расширение зоны обслуживания

6.9 врачу, заведующему отделением выплаты стимулирующего характера устанавливаются за :

1.Добросовестное выполнение должностных обязанностей

2.Своевременное и качественное оформление медицинской документации

3.Эффективную работу по проведению диспансеризации среди воспитанников

4.Эффективную работу по обеспечению санитарно- гигиенического состояния учреждения

5.Надлежащее содержание медико-реабилитационного отделения

6.Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка

7.Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств

8. Своевременный контроль за переподготовкой кадров медицинских работ, сроком окончания лицензии на виды медицинской деятельности

9.Эффективную работу по реабилитации детей -инвалидов

7.0 среднему медицинскому персоналу выплаты стимулирующего характера устанавливаются за :

1.Добросовестное выполнение должностных обязанностей

2.Качественное и своевременное оформление медицинской документации

3.Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств

4. Показатель качества работы:

- а) отсутствие осложнений при проведении сестринских манипуляций
- б) санитарно-эпидемиологическое состояние корпусов
- в) гигиенический туалет проживающих
- г) отсутствие жалоб со стороны воспитанников и родителей

7.1 младшему обслуживающему медицинскому персоналу выплаты стимулирующего характера устанавливаются за :

- 1. Соблюдение правил ТБ, ПБ. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.
- 2. Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима.
- 3. Расширение зоны обслуживания
- 4. Отсутствие обоснованных жалоб обслуживаемых
- 5. Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу

7.2 социальному педагогу, психологу выплаты стимулирующего характера устанавливаются за:

- 1. Участие в разработке карты реабилитации ребенка на основе ИПР
- 2. Разработку рекомендаций для воспитателей
- 3. Профилактику возникновения социальной дезадаптации
- 4. Положительные результаты проверок

7.3 старшему воспитателю выплаты стимулирующего характера устанавливаются за:

- 1. Проведение мероприятий на высоком уровне
- 2. Координацию работы воспитателей по соблюдению санитарно-гигиенического режима в группах
- 3. Качественную культурно-воспитательную и реабилитационную работу с воспитанниками
- 4. Планирование внеклассной работы и ее действенного контроля

5. Оказание методической помощи воспитателям, обобщение передового педагогического опыта, развитие творческой инициативы

6. Активное участие в работе методического объединения, методического совета, педсовета, семинаров

7. Положительные результаты проверок

7.4 воспитателю выплаты стимулирующего характера устанавливаются за:

1. Проведение мероприятий на высоком уровне (участие в массовых мероприятиях)

2. Контроль сохранности оборудования игровых комнат

3. Координацию работы воспитателей по соблюдению санитарно-гигиенического режима в группах

4. Положительные результаты проверок

7.5 инструктору по труду, инструктору по физической культуре выплаты стимулирующего характера устанавливаются за:

1. Качество организации работ по проведению лечебно-трудовой терапии.

2. Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, правил ТБ, ППБ проживающими при выполнении работ.

3. Соблюдение технологических требований при выполнении работ.

4. Отсутствие жалоб со стороны проживающих на отношение к ним.

7.6 логопеду, дефектологу выплаты стимулирующего характера устанавливаются за:

1. компенсацию и коррекцию отклонений в развитии речи

2. оказание методической помощи воспитателям с целью профилактики речевых нарушений у детей

3. проведение консультаций по применению специальных методик оказания помощи детям

7.7 педагогу дополнительного образования выплаты стимулирующего характера устанавливаются за:

1. Участие в районных, областных мероприятиях, выставках

7.8 музыкальному руководителю выплаты стимулирующего характера устанавливаются за:

1. Уровень профессиональной подготовки,
2. формирование эстетического вкуса, творческих способностей у детей
3. проведение мероприятий на высоком уровне.

8.0 Порядок снижения выплат стимулирующего характера

Выплаты могут быть не выплачены или уменьшены в размере работникам, допустившим следующие упущения в работе:

- не выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, Правилами внутреннего распорядка;
- нарушение установленных правил производства работ;
- случаи аварий или аварийных происшествий по вине работника;
- нарушение правил технической эксплуатации оборудования;
- нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности, производственной санитарии;
- неудовлетворительная организация труда;
- не выполнение служебных распоряжений руководителя учреждения или подразделения;
- повреждение транспортных средств по вине работника и прочего имущества учреждения (утрача инвентаря, инструментов и т.д.);
- нарушение правил и учета, ведение журналов, табелей, графиков и другой документации, действующих инструкций, правил и положений;
- за нарушение правил проведения инвентаризации, списание материальных ценностей ;
- некачественную уборку помещений и территорий, неудовлетворительное содержание закрепленной техники;
- неудовлетворительное содержание оборудования (оргтехники, мебели и др.)

Выплаты могут снижаться до 50% или может не выплачиваться полностью.

Директор имеет право изменить (повысить, снизить, снять) выплату стимулирующего характера на основании показателей в работе.

Работодатель с согласия трудового коллектива имеет право вносить изменения в данное положение при изменении условий оплаты труда.

4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ СО СТОРОНЫ АДМИНИСТРАЦИИ

4.1 Стороны, заключающие коллективный договор, признают, что стабильность трудового коллектива является гарантом развития и функционирования детского дома-интерната. Гарантирование занятости является обязанностью сторон.

4.2 Вопросы, связанные с изменением структуры детского дома -интерната, его реорганизации /преобразования/, а также с сокращением численности и штата Работодатель рассматривает с участием профсоюзного комитета. Работодатель обязуется не производить увольнение работников без веских причин. О расторжении эффективного контракта / трудового договора / в связи с реорганизацией /преобразованием/ организации, сокращением численности, штата работников Работодатель ставит в известность работника и профсоюзный комитет не позднее, чем за 2 месяца .

4.3 Работодатель обязуется определить порядок, условия и сроки заключения эффективного контракта/трудового договора/ при найме работников по согласованию с профсоюзным комитетом. Знакомить с должностными обязанностями, режимом труда и отдыха, оплатой труда, внутренним трудовым распорядком до подписания эффективного контракта/трудового договора/.

4.4 Условия эффективного контракта /трудового договора / не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством. Работодатель не может принуждать тех, кто не работает, к перезаключению, изменению формы эффективного контракта /трудового договора /.

4.5 Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного эффективного контракта /трудового договора /. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных эффективным контрактом / трудовым договором/.

4.6 Вопросы, связанные с изменением структуры детского дома интерната, его реорганизации /преобразования/, а также с сокращением штатов, администрация рассматривает с участием профсоюзного комитета.

4.7 За сокращенным работником сохраняется членство в профсоюзной организации со всеми правами до момента его приема на новую работу.

4.8 Увольнение председателя и членов профсоюзного комитета производится только с разрешения вышестоящих профсоюзных органов.

4.9 При приеме на работу не подвергать дискриминации ВИЧ инфицированных лиц. Обеспечить гарантию занятости для работников инфицированных ВИЧ вплоть до момента утраты трудоспособности.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1 Рабочее время – время в течении которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, какие в соответствии с законами и нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.2 Установлена нормативная продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю продолжительностью рабочего дня 8 часов и 36 часов в неделю продолжительностью рабочего дня 7,2 часов.

5.3 Установлена продолжительность рабочего времени у воспитателей 30 час и у медицинского персонала 36 часов в неделю.

5.4 Для обеспечения безопасности проживания воспитанников ,в связи с их диагнозом заболевания, в целях предотвращения чрезвычайных ситуаций и во избежание несчастных случаев с воспитанниками и работниками учреждения ,может привлекаться педагогический персонал(воспитатели) для организации круглосуточной работы.

5.5 Установлена продолжительность перерыва на обед.

5.6 Предоставляется право каждому работнику проходить регулярное обучение, повышение квалификации с сохранением льгот при этом, в соответствии с действующим законодательством.

5.7 По результатам проведенной специальной оценки условий труда (отчет от 11.05.2018г), и в соответствии со ст. 115 Трудового кодекса РФ всем работникам независимо от должности и стажа работы, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

На основании ст.116 Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом мнения профсоюзного комитета установить дополнительный оплачиваемый отпуск следующей категории работников:

- директору	14 календарных дней
- зам. директора по АХЧ	9 -«-
- зам директора	9 -«-
- специалисту по социальной работе	7-«-
- инженеру по техническим средствам реабилитации инвалидов	7-«-
- инженеру -энергетику	7-«-
- секретарь	7-«-
- специалисту по охране труда	7-«-
- главному бухгалтеру	9-«-
- экономисту 1 кат	7-«-
- бухгалтеру 1 кат	7-«-
- бухгалтеру 2 кат	7-«-
- юрисконсульт 1 кат	7-«-
- техник	7-«-
- специалист по кадрам	7-«-
- программист 1	7-«-
- зав хозяйством	7-«-

- зав складом	7-«-
-зав отделением	7-«-
- врач-педиатр	7-«-
- врач -психиатр	7-«-
- старшая медсестра	7-«-
- медсестра	7-«-
- инструктор по ЛФК	7-«-
-медсестра диетическая	7-«-
-медсестра по массажу	7-«-
- фармацевт	7-«-
- медсестра по физиотерапии	7-«-
- медсестра процедурной	7-«-
- сестра - хозяйка	7-«-
- санитарка	7-«-
- санитарка –ванщица	7-«-
- санитарка-уборщица	7-«-
- шеф -повар	7-«-
- повар	7-«-
- официант	7-«-
- мойщик посуды	7-«-
- изготовитель полуфабрикатов	7-«-
- мастер участка	7-«-
- слесарь КИП и А	7-«-
-оператор котельной	7-«-
- машинист электростанции передвижной	7- «-
- слесарь-сантехник	7-«-
- столяр	7-«-
- машинист по стирке и ремонту спецодежды	7-«-
-электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	7-«-
- сторож	7-«-
- водитель	7-«-
- приготовитель кормов	7-«-
- управляющий отделением	7-«-
- тракторист	7-«-
- подсобный рабочий	7-«-
- животновод	7-«-
- парикмахер	7-«-
- уборщик территории	7-«-
- швея	7-«-
- электрогазосварщик	7-«-
-доярка	7-«-

5.8 По письменному заявлению работника, члена профсоюза, предоставляется оплачиваемый отпуск в случаях:

- вступление работника в брак -3 календарных дня;
- вступление в брак детей - 3 календарных дня;
- смерти близких родственников (супруги ,родители обоих супругов, дети, братья, сестры) -3 календарных дня;

- проводов сына по призыву на обязательную службу в вооруженные силы РФ -3 календарных дня
 - имеющих детей, учащихся 1-4 классов – 1 календарный день (1 сентября)
 - на выпускной вечер детей по окончании школы -1 календарный день
- 5.9 В целях реализации Распоряжения Администрации Курской области от 08.11.2017г № 504-ра «Об утверждении Плана мероприятий по реализации Федерального закона от 22.02.2017г №21-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О добровольной пожарной охране», а также социальной защищенности добровольцев:
- предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня членам добровольной пожарной команды

6.0 Согласно ст.334 ТК РФ педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации в 56 календарных дней.

6.1 По согласованию с Работодателем работникам в случае необходимости и согласно поданному заявлению с указанием причин этой необходимости представляется дополнительный отпуск или отдельные дни без сохранения содержания сроком до 2-х месяцев.

6.2 Предоставляется право каждому работнику проходить регулярное обучение, повышение квалификации с сохранением льгот при этом, в соответствии с действующим законодательством.

6.3 Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, предоставляется право на очередную оплачиваемый отпуск в летнее время.

6.4 Согласно статье 196 Трудового кодекса необходимость подготовки работников (профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.0 Стороны признают, что безопасные и здоровые условия труда являются неременным условием трудовой деятельности работников. Работодатель обязуется создавать и поддерживать безопасные для здоровья нормальные условия труда в целом по детскому дому-интернату и на каждом рабочем месте. /Мероприятия по охране труда прилагаются./

7.1 Работникам за работу во вредных условиях труда выплачивается надбавка к заработной плате согласно ст 147 ТК РФ с минимальным размером 4 %

7.2 В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещения указанного вреда осуществляется в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ) ст.220 .

7.3 Работодатель обязан обеспечить проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств бюджета Курской области.

7.4 Работник обязан соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.

8.1. Работодатель обязуется:

- признавать профсоюзным комитетом, представляющим интересы работников детского дома-интерната;
- предоставлять профкому информацию по любому вопросу, связанному с использованием и оплатой труда и социальным развитием коллектива;
- удерживать членские профсоюзные взносы в размере 1% среднего заработка через бухгалтерию;
- предоставлять помещение для проведения собраний и других массовых мероприятий, организуемых профсоюзным комитетом;
- предоставлять не освобожденным профсоюзным работникам свободное время для выполнения общественных обязанностей и учебы с сохранением заработной платы.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать успешному выполнению производственной программы детского дома-интерната, росту производительности труда;
- сотрудничать с администрацией в вопросах трудовой дисциплины, разрешения возникающих проблем и трудовых споров;
- поддерживать все мероприятия администрации, не идущие вразрез с интересами трудового коллектива и отдельных его работников.
- предусматривать 30% возмещение стоимости на приобретение путевки для санаторно-курортного лечения членов профсоюза

9. ПОРЯДОК КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ВНЕСЕНИЕ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ.

9.0 Для подготовки изменений и дополнений администрация и профком создают совместную комиссию, которая рассматривает споры, готовит предложения.

9.1 Для разрешения спорных вопросов стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

9.2 Контроль за выполнением коллективного договора администрация профком осуществляется на общем собрании трудового коллектива.

9.3 При осуществлении контроля стороны предоставляют друг другу всю необходимую для этого информацию.

9.4 Порядок привлечения к ответственности рассматривается по представлению сторон на основе соответствующих законодательных актов.

Коллективный договор одобрен на общем собрании трудового коллектива
« 29 » мая 20 18 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников ОБУССОКО «Беловский детский дом- интернат для умственно – отсталых детей»

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Курской области от 24.05.2010 № 69 – пп

«О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету социального обеспечения Курской области», в целях повышения материальной заинтересованности руководителей областных государственных учреждений, подведомственных комитету социального обеспечения Курской области, укрепления трудовой и исполнительской дисциплины, повышения качества работ, ответственности, совершенствования профессионального мастерства, творческого подхода к решению поставленных задач в сфере деятельности в соответствии с Уставом учреждения.

2. Согласно п.57 постановления Правительства Курской области от 24.05.2010 г №69 –пп. премирование работников ОБУССОКО «Беловский детский дом- интернат для умственно-отсталых детей» может производиться по итогам работы за месяц, квартал, год на основании приказа директора учреждения, за счет средств сметы учреждения. При премировании учитывается:

- 1) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 2) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- 3) достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- 4) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- 5) участие в инновационной деятельности;
- 6) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

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

Премии выплачиваются за фактически отработанное время.

Премирование производится в периоде, следующем за прошедшим.

Премия по итогам работы за 4-й квартал текущего года может быть выплачена в декабре текущего года.

Все необходимые документы рассматриваются комиссией, состав которой утверждается приказом директора учреждения.

Основными условиями премирования является своевременное и качественное выполнение следующих основных показателей:

Соблюдение санэпидрежима, правил санитарии и гигиены.

Результаты ревизий и проверок.

Соблюдение требований госпожнадзора, охраны труда и техники безопасности.

Исполнительская дисциплина (выполнение приказов, указаний, рекомендаций комитета, руководителя, своевременность, достоверность полнота и качество предоставления отчетной документации и информации).

Соблюдение трудовой дисциплины.

Отсутствие обоснованных жалоб.

Организация питания проживающих, в том числе диетического.

Создание условий для получения нуждающимся комплекса необходимого обследования, лечения и диспансерного наблюдения.

Обеспечение реализации права инвалидов на меры социальной поддержки предусмотренные действующим законодательством.

Проведение трудовой терапии и трудовой реабилитации проживающих.

Полнота выполнения комплекса реабилитационных мероприятий.

При определении размера премии во внимание принимается качество исполнения работником учреждения возложенных обязанностей в соответствии с заключенным трудовым договором.

Размер премии устанавливается решением комиссии с учетом степени выполнения указанных показателей премирования :

Наименование критериев оценки, применяемых для определения размера премирования	Условия к показателям премирования, понижающие (повышающие) сумму премирования по решению комиссии
<i>Основные показатели премирования</i>	

<p>Соблюдение санэпидрежима ,правил санитарии и гигиены.</p> <p>Размер премии от3%.</p>	<p>При наличии нарушений санэпидрежима ,правил санитарии ,гигиены –снижение коэффициента-до 30%</p> <p>При грубых нарушениях ,приведших к вспышкам инфекционных заболеваний – снижение коэффициента 100%.</p>
<p>Результаты ревизий и проверок Размер премии от3%..</p>	<p>При наличии нарушений финансово-хозяйственной деятельности- снижение коэффициента до 70 %.</p> <p>При грубых нарушениях, злоупотреблениях- снижение коэффициента 100%.</p>
<p>Исполнительская дисциплина (выполнение приказов, указаний, рекомендаций комитета, своевременность, достоверность, полнота и качество предоставления отчетной документации и информации)</p> <p>Размер премии от3%.</p>	<p>При несоблюдении исполнительской дисциплины – снижение коэффициента до 70%.</p> <p>При повторных нарушениях, а также при грубых нарушениях исполнительской дисциплины ,которые привели к серьезным последствиям – снижение коэффициента 100%.</p>
<p>Соблюдение трудовой дисциплины.</p> <p>Размер премии от3%.</p>	<p>Опоздание на работу без уважительных причин – снижение коэффициента от 10 до 30%</p> <p>Систематическое опоздание (3 и более раза) без уважительных причин – снижение коэффициента от50 до 100 %.</p> <p>Совершение прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены),независимо от его (ее)продолжительности ,а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены)- снижение коэффициента 100%.</p> <p>Появление работника на работе в состоянии</p>

	<p>алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения- 100%.</p> <p>Неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей – снижение коэффициента до 100%. Грубое нарушение работником трудовых обязанностей- снижение коэффициента 100%.</p>
<p>Отсутствие обоснованных жалоб.</p> <p>Размер премии от3%.</p>	<p>При наличии обоснованных жалоб, неприятии соответствующих мер, несоблюдении сроков рассмотрения обращений – снижение коэффициента до 100%.</p>
<p>Специфические показатели премирования</p>	
<p>Организация питания обслуживаемых , в том числе диетического.</p> <p>Размер премии от3%.</p>	<p>При наличии нарушений в организации питания снижение коэффициента – до 30%.</p> <p>При отсутствии нарушений- увеличение коэффициента до 20%.</p>
<p>Создание условий для получения нуждающимся комплекса необходимого обследования ,лечения и диспансерного наблюдения.</p> <p>Размер премии от3%.</p>	<p>При наличии нарушений снижение коэффициента до 20%.</p> <p>При отсутствии нарушений – увеличение коэффициента до 10%</p>
<p>Обеспечение реализации права инвалидов на меры социальной поддержки, предусмотренные действующим законодательством.</p> <p>Размер премии от3%.</p>	<p>При наличии нарушений , невыполнении предписаний ИПР снижение коэффициента – до 20%.</p> <p>В случае полного и своевременного выполнения требований действующего законодательства в отношении учащихся – инвалидов – увеличение коэффициента до 20 %.</p>
<p>Проведение трудовой терапии и трудовой реабилитации проживающих.</p> <p>Размер премии от3%.</p>	<p>При наличии замечаний по лечебно-трудовой реабилитации обслуживаемых уменьшение коэффициента до 50%.</p> <p>При отсутствии нарушений увеличение</p>

	<i>коэффициента + до 10 %.</i>
<i>Полнота выполнения комплекса реабилитационных мероприятий.</i>	<i>При наличии нарушений уменьшение коэффициента – до 50%</i>
<i>Размер премии от 3%.</i>	<i>При отсутствии нарушений увеличение коэффициента - до 10%.</i>

МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Для работников хозяйственной службы (заведующего складом и заведующих хозяйством детского дома и управляющего отделением)

- Поддержание закрепленного оборудования и инструмента в надлежащем рабочем состоянии.
- Соблюдать правила технической безопасности при выполнении работ.
- Соблюдать вывод на линию технически исправного автомобиля, трактора, укомплектование средствами пожарной безопасности.
- Безаварийная работа.
- Экономия ГСМ.
- Экономия электроэнергии.
- Отсутствие нарушения трудовой дисциплины.
- Сохранность поголовья КРС.
- Соблюдение правил пожарной безопасности, укомплектованности противопожарного инвентаря и оборудования.
- Отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

- Обеспечение приема на склад, хранение и выдача со склада различных материальных ценностей, продуктов питания, сырья, материалов, оборудования, жесткого и мягкого инвентаря.
- Соответствие принимаемых ценностей сопроводительными документами.
- Обеспечение учета наличия на складе материальных ценностей.
- Своевременность сдачи отчетов в бухгалтерию.
- Полное обеспечение потребностей проживающих в материальных ценностях согласно норм.
- Своевременное обеспечение потребностей проживающих в материальных ценностях жестким инвентарем.
- Соблюдение правил пожарной безопасности, укомплектованности противопожарного инвентаря и оборудования.
- Отсутствие нарушений трудовой дисциплины.
- Активное участие в проведении сельхозработ, пастьбе коров, прополке овощных культур.

Для медицинских работников (врача, среднего медицинского персонала, сестры-хозяйки).

- Оказание качественной медицинской помощи обеспечиваемым.
- Проведение не менее одного раза в год углубленного медицинского осмотра, а также диспансерного наблюдения с участием врачей учреждения здравоохранения.
- Организация санэпидемрежима.
- Организация размещения по комнатам с учетом всех критериев группировки.
- Организация рационального питания.
- Соблюдение проживающими распорядка дня
- Осуществление контроля за работой медицинского персонала, пищеблока, бани.
- Проведение анализов.
- Ведение регулярного осмотра на педикулез и скабиоз.
- Проведение учета за медицинский осмотр персонала.
- Проведение физиопроцедур согласно назначения.
- Проведение профпрививок согласно возраста.
- Хранение медикаментов.
- Отсутствие жалоб проживающих.
- Активное участие в проведении сельхозработ, пастьба коров, прополке овощных культур
- Поддержание санитарного состояния в учреждении согласно СанПиНа

Для младшего медицинского персонала (санитарки).

- Организация обслуживания и ухода за проживающими, поддержание чистоты в спальнях, кабинетах, помещениях, постелей, тумбочек.
- Обслуживание проживающих, находящихся на постельном режиме, оказание помощи при приеме пищи, умывание, купание, помощь медсестре при проведении лечебных процедур.
- Проведение смены белья, обеспечение сохранности всего имеющегося в обслуживаемых помещениях жесткого и мягкого инвентаря.
- Отсутствие обоснованных жалоб проживающих.
- Отсутствие нарушений трудовой дисциплины.
- Активное участие в сельхозработах, пастьбе коров, прополке овощных культур.
- Поддержание санитарного состояния в учреждении согласно СанПиНа

Для работников пищеблока.

- Обеспечение качественного, калорийного, разнообразного и своевременного приготовления пищи.
- Строгое соблюдение требований технологической обработки продуктов при приготовлении блюд, соблюдение санитарных правил при приготовлении пищи.
- Строгое соблюдение санитарного состояния кухни, столовой, соблюдение техрежима.
- Обеспечение вкусовых качеств выпускаемых блюд и вес порций согласно нормам выхода с соответствием кулинарным оформлением, технологии приготовления пищи.
- Своевременное прохождение работниками столовой медицинского осмотра.
- Обеспечение правильного использования требований технической и пожарной безопасности.

- Обеспечение сохранности материальных ценностей пищеблока столовой.
- Отсутствие нарушений трудовой дисциплины.
- Активное участие в проведении сельхозработ, пастьбе коров, прополке овощных культур.
-

Для педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала

- Выполнение комплекса мероприятий по охране жизни детей (по укреплению здоровья и физического развития детей).
- Постоянно осуществлять работу по коррекции недостатков развития анимальных детей.
- Организовывать и проводить с детьми мероприятия воспитательного характера (вечера отдыха, праздники и т.д.).
- Проводить обучение, развивать познавательные интересы и способности детей.
- Организовывать разумный досуг и прогулки детей.
- Прививать детям положительное отношение к труду, навыки культурного поведения.

Для инструктора по труду.

- На основании рекомендации медицинского персонала максимально вовлекать в работу в лечебно-трудовые мастерские, подсобное хозяйство.
- Обеспечить бесперебойную работу ЛТМ и связь с заказчиками.
- Осуществлять контроль за работой оборудования, выполнение мероприятий по охране труда и технике безопасности.
- Постоянно вести работу по организации новых трудовых процессов с учетом пожеланий проживающих.
- Организовать проживающих на работы с проведением субботников заготовкой картофеля и овощей на зимний период.
- Обеспечить сохранность материальных ценностей.

Для хозяйственно-обслуживающего персонала

(слесарь-сантехник, столяр, уборщик территории, машинист по стирке и ремонту спецодежды, водители, операторы газовой котельной, слесарь КИП и А , электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электрогазосварщик, швея).

- При выполнении обязанностей, согласно должностной инструкции, выполнения следующих показателей:
 - поддержание закрепленного оборудования и инструмента в надлежащем рабочем состоянии;
 - соблюдать правила технической безопасности при выполнении работ;
 - отсутствие обоснованных жалоб от обслуживаемых;
 - выполнение и качественное проведение текущего ремонта;
 - выполнение погрузочно-разгрузочных работ в случае их производственной необходимости;
 - поддержание порядка на своем рабочем месте;
 - активное участие в сельхозработах, пастьбе коров, прополке овощных культур.

- строгое соблюдение вывода на линию технически исправного автомобиля, укомплектование средствами пожарной безопасности;
- безаварийная работа;
- экономия ГСМ;
- экономия мощных средств;
- экономия электроэнергии.

Председатель профсоюзного комитета
ОБУССОКО «Беловский детский дом»

Директор ОБУССОКО «Беловский детский дом»

А.С. Силин

В.И. Рыженко

2018 г.

2018 г.



СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда работодателя и уполномоченных работников представительного органа
ОБУССОКО «Беловский детский дом» на 2018.

№ п/п	Содержание мероприятия	Единица учета	Количество	Стоимость работ, тыс. рублей	Фактически	Срок выполнения мероприятия	Ответственный за выполнение	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжёлых физических работ.	
								Всего	В том числе женщин	Всего	В том числе женщин
1	Организационные мероприятия										
1.1	Заседание ПК детского дома с рассмотрением основных вопросов по планированию и организации работы по охране труда			без затрат		01.02.18 г.	Председатель ПК				
1.2	Разработка и подписание соглашения по охране труда на 2018 год.			без затрат		декабрь	Специалист по ОТ, ПК				
1.3	Рассмотрение и утверждение документации по охране труда на заседании ПК			без затрат		сентябрь	Председатель ПК				
1.4	Создание комиссии по охране труда			без затрат		сентябрь	ПК, администрация, специалист по ОТ				
1.5	Составление плана мероприятий по охране труда			без затрат		октябрь	Председатель ПК, администрация, специалист по ОТ				
1.6	Подготовка к отопительному сезону			без затрат		август	Директор, зам. Директора по АХЧ				

	труда.									
2.1	Ремонт системы отопления			200 т.р.		до 01.08.2018г.	Зам. Директора по АХЧ	183	145	
2.2	Благоустройство территории, прилегающей к детскому дому.			400 т.р.		до 01.07.2018г.	Зам. Директора по АХЧ.	-	-	
2.3	Проведение текущего и капитального ремонта в жилых блоках.			4500 т.р.		июнь-август 2018г.	Зам. Директора по АХЧ.	183	145	
3	Мероприятия по реализации требований трудового законодательства, коллективного договора и норм по охране труда.									
3.1	Разработка и пересмотр правил трудового распорядка			без затрат		по мере необходимости	Администрация, ПК, специалист по ОТ			
3.2	Проверка выполнения соглашения по охране труда.			Без затрат		январь-август	Комиссия, специалист по охране труда			
3.3	Проверка соответствия рабочих мест требованиям.			Без затрат		Август	Комиссия по ОТ			
3.4	Подготовка к проведению медицинского осмотра сотрудников.			Без затрат		по отдельному плану	Старшая мед. сестра			
3.5	Прохождение медицинского осмотра сотрудников.			200 т.р.		май	Старшая мед. сестра			
3.6	Расследование и учёт несчастных случаев			без затрат		по мере необходимости и	Администрация, уполномоченный по охране труда			
3.7	Осуществление контроля за соблюдением требований охраны труда и трудового законодательства, трудового договора			без затрат		июнь	Администрация, ПК, специалист по ОТ			
3.8	Проведение работы по профилактике несчастных случаев			без затрат		в течение года	Администрация, ПК, специалист по ОТ			
4	Мероприятия учебно-методического характера									

	труда: а) первичный, б) на рабочем месте			б)	А.	зам. Директора по АХЧ, Старшая мед. сестра, Шеф повар				
4.2	Проведение дней охраны труда			без затрат		по отдельному плану	Администрация, ПК, специалист по ОТ			
4.3	Проверка знаний по охране труда, проведение повторных инструктажей по охране труда среди работников детского дома			без затрат		по отдельному плану	Администрация, ПК, специалист по ОТ			
4.4	Ознакомление коллектива детского дома с новинками литературы по охране труда			без затрат		в течение года	Специалист по ОТ			
4.5	Организация обучения по охране труда и проверки знаний работников, в том числе руководителей и членов комиссии по охране труда в соответствии с установленным законом порядке.			Без затрат		в течение года	Администрация, специалист по ОТ			
4.6	Приобретение СИЗ для работников			180 т. р.		4 квартал	Администрация	172	137	
5	Итого:			5280 т. р.						

Исполнитель:

Специалист по охране труда



П. С. Тимофеев

Прошито , пронумеровано и
скреплено печатью
59(Пятьдесят девять) листов

Директор ОБУССОКО «Беловский
детский дом»



В.И. Рыженко

