

**Министерство социального развития, опеки и попечительства  
Иркутской области**

**Работодатель:**

Директор областного государственного  
бюджетного учреждения социального  
обслуживания «Тулюшкинский  
психоневрологический интернат»

 В.В. Миронов

«31» августа 2022 года

М.П.



**Работники:**

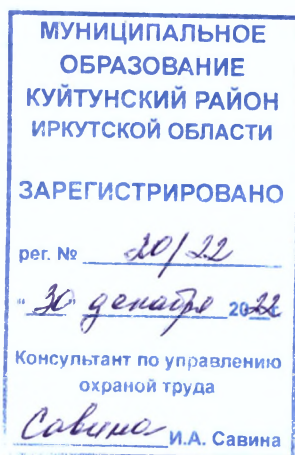
Председатель Совета трудового  
коллектива областного  
государственного бюджетного  
учреждения социального  
обслуживания «Тулюшкинский  
психоневрологический интернат»

 В.И. Строгая

«31» августа 2022 года

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

областного государственного бюджетного учреждения социального  
обслуживания «Тулюшкинский психоневрологический интернат»  
на 2022-2025 годы



Срок действия с 31 августа 2022 года  
по 30 августа 2025 года

Вступает в силу с 31 августа 2022 года

## **Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий Коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном государственном бюджетном учреждении социального обслуживания «Тулюшкинский психоневрологический интернат» устанавливающим взаимные обязательства между работниками и в лице их представителей.

Настоящий Договор заключен на основе равноправия сторон, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание в соответствии с законодательством Российской Федерации и Иркутской области, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками учреждения на основе взаимно согласованных интересов сторон.

### **1.1. Стороны договора**

1.1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: работники областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Тулюшкинский психоневрологический интернат» (далее по тексту – СТК) в лице председателя Совета трудового коллектива Строгой Веры Ивановны и Работодатель областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Тулюшкинский психоневрологический интернат» в лице директора Миронова Владимира Владимировича (далее по тексту – РАБОТОДАТЕЛЬ).

РАБОТОДАТЕЛЬ и СТК признают настоящий Коллективный договор правовым актом, содержащим взаимные обязательства сторон в процессе выполнения Уставной деятельности учреждения и регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в учреждении.

1.1.2. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников, не зависимо от стажа работы, режима занятости (полное или неполное рабочее время), а также от занимаемой должности.

1.1.3. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.1.4. Во исполнение настоящего Коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.1.5. РАБОТОДАТЕЛЬ признает СТК единственным полномочным представителем работников учреждения в Коллективном договоре по вопросам регулирования трудовых отношений, поэтому в конфликтных ситуациях, возникающих между работниками и РАБОТОДАТЕЛЕМ, все вопросы решаются совместно с СТК.

1.1.6. СТК признает свою ответственность за реализацию общих целей и сотрудничает с РАБОТОДАТЕЛЕМ в деле обеспечения выполнения правил внутреннего трудового распорядка и организации производственных

отношений, а также при разрешении возникающих проблем как единственный представитель работников ТПИ. СТК способствует постоянному повышению производительности труда, укреплению трудовой дисциплины.

При возникновении конфликтных ситуаций, они будут разрешаться посредством прямых и открытых переговоров.

1.1.7. Стороны настоящего Коллективного договора признают своим долгом сотрудничать для осуществления вышеуказанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности РАБОТОДАТЕЛЬ и СТК учреждения выступают равноправными деловыми партнерами.

1.1.8. При заключении настоящего Договора стороны руководствуются принципами:

- соблюдения норм законодательства;
- равноправия сторон;
- свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора;
- добровольность принятия обязательств;
- реальность обеспечения принимаемых обязательств;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

1.1.9. Настоящий Договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе;
- установления прав и гарантий, улучшающих положение работников;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.1.10. Настоящий коллективный договор, наряду с законодательными актами о труде регулирует отношения работодателя и работника в вопросах приема, увольнения, оплаты труда, режима труда и отдыха, дисциплины труда, а также отношения в области социальных льгот и гарантий.

## **1.2. Предмет договора**

1.2.1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и других вопросам, определенным Сторонами.

1.2.2. Стороны договора принимают на себя следующие обязательства:

*Работодатель обязуется:*

- соблюдать законы, иные нормативные правовые акты, соглашения, действия которых распространяется на Учреждение в установленном законами порядке, условия Договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки установленные настоящим Договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- согласовывать с СТК проекты текущих и перспективных планов и программ;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, документацией и иными средствами необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- возмещать вред, причиненный работниками в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный ущерб в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, Федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления СТК о выявленных нарушениях в локальных документах учреждения, содержащих нормы трудового права, принимать меры к их устранению и сообщать о принятых мерах представителю СТК;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.
- обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.
- обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия **Положения о защите персональных данных работников.**

*Совет трудового коллектива как представитель работников обязуется:*

- способствовать устойчивой деятельности учреждения возможными методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение РАБОТОДАТЕЛЕМ законодательства о труде, об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора.

*Работники обязуются:*

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, Кодекс этики и служебного поведения, установленный режим труда, Правила и Инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- немедленно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества РАБОТОДАТЕЛЯ;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.

*Стороны обязуются:*

- проводить совместные встречи, заседания по вопросам, затрагивающим социально-трудовые интересы работников, культурно-массовые и спортивные мероприятия;

Ежегодно организовывать и проводить мероприятия, посвященные и приуроченные к профессиональному празднику работников социальной защиты.

Представители сторон Договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению указанного договора, о ходе выполнения последнего, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы гражданских служащих и работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

1.2.3. Ответственность в трудовых отношениях наступает при противоправном или ненадлежащем отношении к исполнению обязанностей, вытекающих из настоящего Договора или трудового договора.

За совершение дисциплинарного проступка, неисполнение или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей (опоздание на работу или преждевременный уход с работы) администрация имеет право применить дисциплинарные взыскания: замечание, выговор. При повторном нарушении трудовой дисциплины или совершении более грубого однократного нарушения (прогул, нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения (алкогольного, наркотического) администрация вправе расторгнуть с работником трудовой договор.

Примерный перечень трудовых и производственных нарушений, влекущих применение к работнику мер дисциплинарного и материального воздействия:

- а) опоздание на работу или преждевременный уход с работы;
- б) совершение прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течении всего рабочего дня (смены) от ее продолжительности, а

также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 (четырёх) часов подряд в течении рабочего дня (смены);

в) употребление спиртных напитков в рабочее время или появление на работе в состоянии опьянения (алкогольного, наркотического);

г) хищение материальных ценностей (в том числе личных вещей получателей социальных услуг, проживающих в Учреждении);

д) несоблюдение работником правил охраны труда;

е) необоснованный отказ от устного или письменного распоряжения администрации или руководителя подразделения.

За скупку работниками личных вещей (техники) у получателей социальных услуг, проживающих в Учреждении, администрация учреждения имеет право расторгнуть с работником трудовой договор.

1.2.4. Настоящий Договор вступает в силу с 31 августа 2022 года, действует до 30 августа 2025 года.

Договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования учреждения, расторжение трудового договора с руководителем учреждения, подписавшим Договор;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения – в течении всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности учреждения, - в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации учреждения, в течении всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

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

1.2.5. Положения настоящего Договора в полном объеме обязательны для выполнения РАБОТОДАТЕЛЕМ, СМК и работниками.

1.2.6. По взаимному согласию сторон в течении срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ для его заключения.

1.2.7. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.2.8. Договор в течении семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ). Вступление Договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

## **Раздел II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

### **2.1. Общие положения**

2.1.1. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Советом трудового коллектива.

2.1.2. Трудовые отношения в учреждении, строятся на основании трудового договора, заключаемого между Работниками и Работодателем в письменной форме.

2.1.3. С целью привлечения на работу в Учреждение молодежи Работодатель обязуется:

- предусматривать возможность трудоустройства лиц, закончивших профильные образовательные учреждения высшего профессионального образования;
- предусматривать возможность трудоустройства молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические учебные заведения.

2.1.4. Регулирование трудовых отношений:

Работник имеет право обратиться к директору учреждения по факту допущенных, по его мнению нарушений трудового законодательства.

Работники, обслуживающие получателей социальных услуг, проживающих в Учреждении, при выполнении своих трудовых обязанностей обязаны носить специальную одежду.

Перед тем, как покинуть рабочее место в конце рабочего дня, работник должен закрыть окна и двери своего кабинета, выключить свет, компьютеры и другую технику.

*Запрещается:*

- уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие учреждению или получателям социальных услуг, проживающим в учреждении, без получения на то соответствующего разрешения;
- использовать Интернет, электронную почту и иные виды связи в личных целях;
- приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, приходить в учреждение или находиться в ней в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношении между собой, так и при отношении с получателями социальных услуг, проживающих в Учреждении и посетителями.

## **2.2. Трудовой договор**

2.2.1. Понятие трудового договора.

Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением.

Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник (ст.56 Трудового кодекса РФ).

2.2.2. При поступлении на работу трудовые отношения между Работником и Работодателем оформляются заключением трудового договора в соответствии с ч.1 ст. 67 Трудового кодекса РФ в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, а Работодатель скрепляет его печатью. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде (ст.64 Трудового кодекса РФ).

2.2.3. Обязательное содержание сведений либо условий трудового договора определено ст.57 Трудового кодекса РФ. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения или условия предусмотренные частями 1-ой и 2-ой ст.57 Трудового кодекса РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями или условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключенным в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

2.2.4. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положения работника (ч.3 ст.57 Трудового кодекса РФ). По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя в соответствии с ч.4 ст.57 Трудового кодекса РФ.

2.2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2.6. Трудовой договор может быть заключен как на определенный срок, так и на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1-ой ст.59 Трудового кодекса РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.2.7. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не менее чем за 2 (две) недели. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.



Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях, предусмотренных ст.81 Трудового кодекса РФ.

2.2.8. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается по соглашению сторон трудового договора и в соответствии со ст.72-73 Трудового кодекса РФ. Перевод (перемещение) на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ч.2-ой, 3-ей ст. 72.2 Трудового кодекса РФ. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не менее чем за два месяца. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со ст. 74 Трудового кодекса РФ не должны ухудшать положения работника по сравнению с установленным Договором, соглашением.

2.2.9. В соответствии со ст.70 Трудового кодекса РФ, при заключении трудового договора, в нем по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Договора, соглашений, локальных нормативных актов. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителя, главного бухгалтера и их заместителей – не более шести месяцев). Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания работника, не выдержавшим испытание.

При неудовлетворительном результате испытания расторжения трудового договора производится без выплаты выходного пособия (ст.71 Трудового кодекса РФ).

2.2.10. Обязанностью Работодателя является создание профессионального роста работников. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяется Работодателем в соответствии с действующим законодательством РФ.

2.2.11. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению тарификационной(квалификационной, аттестационной) комиссии и согласно

документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада), при наличии в учреждении вакансий.

2.2.12. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением, благоприятные условия труда (ст.173-177 Трудового кодекса РФ).

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

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В учреждении применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями и рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.2. Устанавливается продолжительность рабочего времени:

Продолжительность ежедневной работы

При 40-часовой рабочей неделе – 8 часов:

Начало работы – 08.30 часов,

Окончание работы – 17.30 часов.

При 36-часовой рабочей неделе – 7,2 часов:

Начало работы – 08.30 часов,

Окончание работы – 16.42 часов.

3.3. Время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и питания устанавливаются Регламентом работы, согласно пункту 3.6. настоящего Договора.

3.4. Среднему и младшему медицинскому персоналу, а также сторожам, кочегарам предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не более 15 минут, который в рабочее время включается.

3.5. К работникам, производящим работу в течении смены в соответствии с графиком сменности, применяется суммированный учет рабочего времени:

*учетный период, равный три месяца (квартал):* медицинская сестра(медбрат) палатная(постовая), младшая медицинская сестра (медбрат) по уходу за больными, социальный педагог, повар, кухонный рабочий, кочегар, уборщик служебных помещений.

*учетный период, равный одному году:* тракторист, сторож.

3.6. Устанавливается следующий **Регламент работы:**

#### **1. Административно-управленческий персонал:**

начало работы в 08-30 часов, окончание работы:

для женщин в 16-42 часов, обед с 13 час.00 мин. до 14 час. 00 мин.;

для мужчин в 17-30 часов, обед с 13 час.00 мин. до 14 час. 00 мин.

#### **2. Отделение социально-медицинского обслуживания:**

2.1.Заведующий отделением, фельдшер, старшая медицинская сестра(медбрат): начало работы в 08-00 часов, окончание работы в 16-12 часов, обед с 13 час.00 мин. до 14 час. 00 мин.;

2.2.Медицинская сестра(медбрат) по физиотерапии, младшая медицинская сестра (медбрат) по уходу за больными(в банно-прачечном корпусе): начало работы в 08-30 часов, окончание работы в 16-42 часов, обед с 13 час.00 мин. до 14 час. 00

мин.;

2.3. Медицинская сестра диетическая: начало работы в 08-15 часов, окончание работы в 16-27 часов, обед с 13 час.00 мин. до 14 час. 00 мин.;

2.4. Сестра-хозяйка: начало работы в 08-30 часов, окончание работы в 16-42 часов, обед с 13 час.00 мин. до 14 час. 00 мин.

2.5. Все остальные работники отделения СМО: (Медицинская сестра(медбрат) палатная(постовая), младшая медицинская сестра (медбрат) по уходу за больными): начало, окончание работы и выходные дни – согласно графика сменности, с перерывом на обед продолжительностью не более 15 минут который в рабочее время включается, после 4-х часов от начала смены.

### **3. Отделение социальной реабилитации:**

3.1. Заведующий отделением, специалист по социальной работе, специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог), психолог, инструктор по труду, руководитель кружка, библиотекарь: начало работы в 08-30 часов, окончание работы в 16-42 часов, обед с 13 час.00 мин. до 14 час. 00 мин.;

3.2. Социальный педагог – начало, окончание работы и выходные дни - согласно графика сменности, с перерывом на обед продолжительностью не более 15 минут, который в рабочее время включается, после 4-х часов от начала смены.

3.3. Тренер, инструктор по физической культуре, инструктор по адаптивной физической культуре, педагог-организатор: начало, окончание работы и выходные дни – согласно заключенного трудового договора.

3.4. Инструктор по труду (на подсобном хозяйстве): разделенный рабочий день - начало, окончание работы и выходные дни – согласно заключенного трудового договора.

### **4. Хозяйственно-обслуживающий персонал:**

4.1. Заведующий хозяйством, заведующий складом, механик, водитель автомобиля, машинист по стирке и ремонту спецодежды(белья), тракторист, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, столяр, шеф-повар, подсобный рабочий, рабочий по уходу за животными: начало работы в 08-30 часов, окончание работы:

- для женщин в 16-42 часов, обед с 13 час.00 мин. до 14 час. 00 мин.;

- для мужчин в 17-30 часов, обед с 13 час.00 мин. до 14 час. 00 мин.

4.2. Повар, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, сторож, кочегар - начало, окончание работы и выходные дни - согласно графика сменности, с перерывом на обед продолжительностью не менее 15 минут, который в рабочее время включается, после 4-х часов от начала смены.

4.3. Дояр(ка), рабочий по уходу за животными: разделенный рабочий день - начало, окончание работы и выходные дни – согласно заключенного трудового договора.

4.4. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем:

- директор учреждения;

- заместитель директора по АХР;

- заместитель директора по социально-реабилитационной работе;

- главный бухгалтер.

4.5. Начало рабочего времени, окончания, перерывов, а также перечень должностей с ненормированным рабочим днем могут изменяться совместным решением РАБОТОДАТЕЛЯ и СМК.

4.6. В соответствии с требованиями ст. 114 Трудового кодекса РФ работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составленными Работодателем с учетом мнения Работников. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Ежегодный отпуск предоставляется согласно утвержденного графика.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется Приложением № 1 к настоящему Коллективному договору.

Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном учреждении (ст.122 Трудового кодекса РФ).

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания этого рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течении 2-х лет подряд.

Запрещается непредставление ежегодного отпуска работникам, занятым на работах, с вредными (опасными) условиями труда (ст.124 Трудового кодекса РФ).

По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Продолжительность основного отпуска составляет 28 календарных дней (ст.115 Трудового кодекса РФ).

На основании закона РФ от 19.02.93г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» к основному отпуску присоединяется дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней.

Продолжительность дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда определяется согласно Постановления Госкомстата СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 и локальными нормативными актами (ст.116 Трудового кодекса РФ); Постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 года № 482, пропорционально фактически отработанному времени во вредных и опасных условиях труда.

Работник с ненормированным рабочим днем имеет право на дополнительный отпуск продолжительностью 7 календарных дней по усмотрению РАБОТОДАТЕЛЯ с учетом фактического выполнения должностных обязанностей данным работником сверх нормальной продолжительности рабочего времени.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на

работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Исчисление общей продолжительности ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.120 Трудового кодекса РФ.

Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, продолжительностью до 14 календарных дней (ст.263 Трудового кодекса РФ).

Отзыв Работника из ежегодного отпуска допускается в исключительных случаях и только по согласованию с Работником, с обязательным оформлением приказа по учреждению. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течении текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда.

Работник имеет право на 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня ежемесячно, для ухода за ребенком инвалидом ( Постановление РФ от 13.10.2014г. №1048).

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст.128 Трудового кодекса РФ):

- работающим пенсионерам по старости(по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших и умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо в следствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака или участие в бракосочетании детей, болезни или смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, в связи с необходимостью обеспечения нормальной работы учреждения, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежедневных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных законодательством (ст.126 Трудового кодекса РФ).

Часть ежегодного дополнительного отпуска, превышающая 10 календарных дней, Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, с письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть заменена денежной компенсацией. При этом суммарное количество ежегодного отпуска, предоставляемого данной категории работников, должно составлять не менее 28 календарных дней (ст.117 Трудового кодекса РФ).

Расчет денежной компенсации, осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем.

4.7. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.8. Режим работы лиц, принятых по совместительству определяется в каждом конкретном случае при заключении трудового договора по представлению руководителя структурного подразделения с указанием в приказах о приеме на работу режима работы.

4.9. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4-х часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течении одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории Работников.

Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графика сменности, графиках отпусков.

## **Раздел IV. Оплата и система нормирования труда**

### **4.1. Общие положения**

4.1.1. Оплата труда Работников учреждения производится по системе оплаты труда Работников областных государственных учреждений, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.1.2. Оплата труда Работников, оказание материальной помощи осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда согласно должностным инструкциям и штатному расписанию (Приложение №1).

4.1.3. Штатное расписание утверждается директором Учреждения, согласовывается с Министром социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, и включает в себя должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих.

4.1.4. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждения.

4.1.5. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада Работника учреждения, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.1.6. Оплата труда Работников, работающих по скользящему графику, согласно утвержденному графику, осуществляется по суммированному учету рабочего времени: с годовым (тракторист, сторож) и квартальным периодом (повар, кухонный рабочий, младшая медицинская сестра (медбрат) по уходу за больными, медицинская сестра(медбрат) палатная(постовая), социальный педагог, кочегар, уборщик служебных помещений) за фактически отработанное время, исходя из установленного должностного оклада, или в зависимости от выполнения норм выработки и сдельных расценок с учетом повышений должностного оклада, доплат и надбавок. Число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников ежемесячной продолжительности рабочего времени на основании производственного календаря.

4.1.7. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

4.1.8. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.1.9. Реализация программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда предусматривает постепенный переход на новые условия оплаты труда.

*Основными целями системы нормирования труда в учреждении являются:*

- создание условий, необходимых для улучшения организации труда;
- обеспечение нормального уровня напряженности при оказании государственных социальных услуг;
- повышение эффективности обслуживания потребителей государственных социальных услуг.

Ответственность за состояние нормирования труда в учреждении несет Работодатель.

При заключении трудового договора Работник должен быть ознакомлен с нормами труда, продолжительностью рабочего времени их выполнения. Работники о внедрении новых норм труда извещаются не позднее чем за 2 месяца до их введения в действие.

При проведении работ по освоению норм труда анализируется степень освоения работ каждым Работником на основе данных о выполнении норм. Внедрение новых норм труда производится одновременно с внедрением новых стандартов оказания социальных услуг.

Работодатель осуществляет меры, направленные на соблюдение установленных норм труда, включая обеспечение нормальных условий для выполнения работниками норм труда.

4.1.10. Размер окладов Работников учреждения устанавливается директором учреждения на основании минимальных окладов, установленных по занимаемым ими должностям служащих и профессиям рабочих, отнесенным к соответствующим квалификационным группам.

К минимальному окладу на определенный период времени в течение календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами директором Учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- а) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- б) персональный повышающий коэффициент;
- в) повышающий коэффициент за стаж непрерывной работы: врачам и среднему медицинскому персоналу 0,3 должностного оклада за первые 3 года и 0,15 за каждые последующие 2 года, но не более 0,6 должностного оклада;

Остальным Работникам учреждения – в размере 0,20 должностного оклада за первые 3 года и 0,10 за каждые последующие 2 года, но не более 0,30.

4.1.11. Работа в праздничные дни оплачивается согласно существующим нормативным актам.

За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 50% тарифной ставки (оклада) за работу в нормальных условиях (эти доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

В соответствии со ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается 05 и 20 числа каждого месяца, установленными правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за



каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.1.12. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда. При наличии экономии фонда заработной платы:

- по результатам работы за месяц;
- по итогам работы за год.

4.1.13. Заработная плата работников, временно переведенных с их письменного согласия (по письменному заявлению) на режим удаленной работы (*иной режим рабочего времени*), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

4.1.14. Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтвержденные документом медицинского учреждения, переводятся с их согласия на режим удаленной работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки. В случае невозможности по объективным причинам перевода на режим удаленной работы то такой работник отстраняется от работы с сохранением средней заработной платы.

## **4.2. Гарантии и компенсации**

4.2.1. Стороны Договора договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещается по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах: найм жилого помещения – по факту, суточные 300 рублей в сутки.

4.2.2. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательное учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 173-177).

4.2.3. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

4.2.4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости: При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможно расторжении трудовых договоров с Работниками. Работодатель в письменной форме сообщает об этом Совету трудового коллектива не менее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятия.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению Работников – Работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и

органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, при ухудшении финансового положения.

При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ, при равной производительности труда и квалификации может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавших в учреждении более 5 лет;
- одиноким родителям, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста;
- женщин, имеющих 3-х и более детей до 16-летнего возраста, в том числе обучающихся в учебных заведениях на дневном отделении;
- семейных при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- работников, получившие производственную травму, профзаболевание в учреждении.

При сокращении численности или штата не допускается увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель приостанавливает найм новых работников; вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения Работников в связи с изменением организационных условий труда; проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения Работников.

Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением или штата Работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Работодатель оказывает содействие высвобождаемым Работникам в трудоустройстве через службы занятости.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников учреждения Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

### **4.3. Социальные гарантии**

4.3.1. Работодатель обеспечивает гарантийные выплаты по всем видам пособий по больничным листам:

- временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам;
- по уходу за больными.

Первые три дня оплачиваются за счет средств Работодателя, остальные дни оплачиваются за счет средств государственного социального страхования.

4.3.2. При временной нетрудоспособности (лист нетрудоспособности) Работника, выплачивается пособие в соответствии с федеральными законами.

- в размере 100 процентов заработка, но не более максимального размера пособия, установленного действующим законодательством работникам, имеющим трудовой стаж 8 и более лет;
- в размере 80 процентов заработка – работникам, имеющим трудовой стаж от 5 до 8 лет;
- в размере 60 процентов заработка – работникам, имеющим трудовой стаж до 5 лет.

4.3.3. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда женщин, и в том числе:

- ограничить применение труда беременных женщин на работах в ночное время;
- обеспечить условия труда молодежи, в том числе:
- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

4.3.4. Работнику учреждения, имеющим детей инвалидов по письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть разделены и использованы по усмотрению родителей (ст.262 Трудового кодекса РФ).

4.3.5. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных статьями 173-177 Трудового кодекса.

4.3.6. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи:

- призыв работника на военную службу;
- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (ст. 178 Трудового кодекса РФ);
- при расторжении договора в связи с отказом работника от продолжения работы при изменении определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 ч.1 ст.77 Трудового кодекса РФ).

4.3.7. Экономия фонда оплаты труда может быть использована как на премирование работников, так и на осуществление выплат социального характера, включая материальную помощь (в том числе оздоровление) в размере оклада.

4.3.8. Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому

отпуску по желанию работника, или использования их отдельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

4.3.9. Работодатель обязуется:

- в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда обеспечить работникам бесплатную выдачу молока (в размере 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности) или других равноценных пищевых продуктов;
- производить выдачу молока в столовой учреждения;
- по письменному заявлению работника производить замену выдачи молока денежной компенсацией;
- расчет денежной компенсации производить ежемесячно исходя из средней стоимости молока жирностью не менее 2,5% или других равноценных пищевых продуктов в розничной торговле Куйтунского района Иркутской области.

## **Раздел V. Охрана труда и здоровья**

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

4.1.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья Работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

4.1.2. Обеспечить право Работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

4.1.3. Утвердить график проведения инструктажей по охране труда, пожарной безопасности. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, за выполнением графика проведения инструктажей.

4.1.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методом и приемам выполнения работ оказания первой помощи пострадавшим.

4.1.5. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст.212 Трудового кодекса РФ).

4.1.6. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.212 Трудового кодекса РФ).

4.1.7. Организовать и обеспечить прохождение в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и

периодических медицинских осмотрах (обследованиях), за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров по их просьбам в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст.212, ст.113 Трудового кодекса РФ).

4.1.8. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

4.1.9. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и опасными условиями труда, безопасными методами и приемами выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

4.1.10. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

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

Дополнительный отпуск, присоединяемый к основному.

4.1.12. Выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки (ст.212 Трудового кодекса РФ) обязаны:

- соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

## **Раздел V. Заключительные положения**

5.1. Работодатель обеспечивает ознакомление с настоящим Договором Работников учреждения в пятидневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с Договором непосредственно при приеме на работу.

5.2. Контроль за выполнением Договора осуществляется обеими сторонами, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнением конкретных мероприятий Договора.

5.3. В соответствии со ст.49 Трудового кодекса РФ изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном для его заключения. На равноправной основе формируется комиссия из представителей сторон, в ходе работы, которой определяются необходимые изменения и дополнения в Договор. Изменения или дополнения к Договору подписываются представителями сторон и направляются в соответствующий орган по труду на уведомительную регистрацию.

5.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения условий Договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5.5. Уведомительная регистрация Договора в органах по труду предусмотрена ст.50 Трудового кодекса РФ, представители Работодателя в течении семи дней со дня подписания Договора направляют его в орган по труду по месту нахождения учреждения.

Обязанность сторон довести текст Договора до всех работников. Формы ознакомления Работников с текстом Договора определяются по соглашению сторон. Договор может быть издан в виде брошюры, стенгазеты и т.д.

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

5.7. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительные органы Работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

5.8. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

5.9. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев по заключению нового коллективного договора;
- двух месяцев при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

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

Приложение №1  
к коллективному договору  
от «30» августа 2022 г.

**Согласовано:**  
Председатель СТК ОГБУСО  
«Тулюшкинский  
психоневрологический интернат»

 В.И. Строгая  
«30» августа 2022 г.



**Утверждаю:**  
Директор ОГБУСО  
«Тулюшкинский  
психоневрологический интернат»

 В.В. Миронов  
«30» августа 2022 г.

**Положение  
по продолжительности очередного отпуска работников  
ОГБУСО «Тулюшкинский психоневрологический интернат»**

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительных оплачиваемых отпусков работников ОГБУСО «Тулюшкинский психоневрологический интернат» определяется в соответствии с законодательством РФ, а именно: ст.ст. 117, 118, 119 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», постановлением Правительства от 06.06.2013г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников», Постановлением Госкомстата СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22, приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 02.11.2009г. № 1295-мпр «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске за ненормированный рабочий день руководителей государственных учреждений социальной защиты населения Иркутской области», – а также в по результатам проведенной специальной оценке условий труда:

Наименование должностей	Основной оплачиваемый отпуск	Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в южных районах Иркутской обл.	Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день	Дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда	Общая продолжительность отпуска
<b>Руководители:</b>					
Директор	28	8	8		44
Заместитель директора по АХР	28	8	7		43
Заместитель директора СРР	28	8	7		43
Заместитель директора	28	8			36
Главный бухгалтер	28	8	7		43
Заведующий отделением – врач-терапевт	28	8			36
Заведующий отделением	28	8			36
<b>Специалисты:</b>					
Заместитель главного бухгалтера	28	8			36
Ведущий юрисконсульт	28	8			36

Ведущ. экономист	28	8			<b>36</b>
Ведущ. бухгалтер	28	8			<b>36</b>
Ведущ. спец. в сфере закупок	28	8			<b>36</b>
Специалист по закупкам	28	8			<b>36</b>
Специалист по кадрам	28	8			<b>36</b>
Механик	28	8			<b>36</b>
Заведующий хозяйством	28	8			<b>36</b>
Кассир	28	8			<b>36</b>
Заведующий складом	28	8			<b>36</b>
Психолог	28	8			<b>36</b>
Секретарь	28	8			<b>36</b>
Врач-терапевт	28	8			<b>36</b>
Врач-невролог	28	8			<b>36</b>
Врач-психиатр	28	8			<b>36</b>
Зубной врач	28	8		35	<b>71</b>
Фельдшер	28	8		35	<b>71</b>
Ст. мед. сестра(медбрат)	28	8		35	<b>71</b>
Медицинская сестра(мед брат)палатная (постовая)	28	8		35	<b>71</b>
Мед. сестра(медбрат) по физиотерапии	28	8		35	<b>71</b>
Медицинская сестра диетическая	28	8			<b>36</b>
Младшая мед.сестра (медбрат) по уходу за больными	28	8		35	<b>71</b>
Сестра-хозяйка	28	8		14	<b>50</b>
Руководитель кружка	28	8			<b>36</b>
Педагог-организатор	28	8			<b>36</b>
Спец. по соц. раб.	28	8			<b>36</b>
Тренер	28	8			<b>36</b>
Инструктор по адаптивной физкультуре	28	8			<b>36</b>
Шеф- повар	28	8		10	<b>46</b>
Инстр. по труду(в столярной мастерской)	28	8		7	<b>43</b>
Инстр. по труду(животноводство)	28	8		7	<b>43</b>
Инстр. по труду(растениеводство)	28	8			<b>36</b>
Инстр. по труду(в швейной мастерской)	28	8			<b>36</b>
Социальный педагог	28	8			<b>36</b>
Спец. по комплексной реабилитации(реабилитолог)	28	8			<b>36</b>
Библиотекарь	28	8			<b>36</b>
Системный администратор	28	8			<b>36</b>
Контент-редактор	28	8			<b>36</b>




<b>Рабочие:</b>					
Электромонтёр по ремонту и обслуж. электрооборудования	28	8		7	<b>43</b>
Слесарь-сантехник	28	8		7	<b>43</b>
Маш. по стирке и ремонту спецодежды(белья)	28	8		7	<b>43</b>
Парикмахер	28	8			<b>36</b>
Кухонный рабочий	28	8		7	<b>43</b>
Сторож	28	8			<b>36</b>
Кочегар	28	8		14	<b>50</b>
Водитель автомобиля(автоцистерн а вакуумная)	28	8		7	<b>43</b>
Водитель автомобиля	28	8			<b>36</b>
Повар	28	8		10	<b>46</b>
Подсобный рабочий	28	8			<b>36</b>
Тракторист	28	8		7	<b>43</b>
Машинист насосной установки	28	8		14	<b>50</b>
Столяр	28	8		7	<b>43</b>
Рабочий по уходу за животными	28	8			<b>36</b>
Дояр(ка)	28	8			<b>36</b>
Уборщик служебных помещений	28	8			<b>36</b>

Приложение №2  
к Коллективному договору  
от « 30 » августа 2022 г.

**Согласовано:**

Председатель СТК ОГБУСО  
Тулюшкинский  
психоневрологический интернат»

 В.И. Строгая  
«30» августа 2022 г.

**Утверждаю:**

Директор ОГБУСО  
«Тулюшкинский  
психоневрологический интернат»

 В.В. Миронов  
«30» августа 2022 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ «ТУЛЮШКИНСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ», ПОДВЕДОМСТВЕННОМУ МИНИСТЕРСТВУ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ, ОПЕКИ И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО УХОДУ С ОБЕСПЕЧЕНИЕМ ПРОЖИВАНИЯ», «ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ БЕЗ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОЖИВАНИЯ»**

### Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Тулюшкинский психоневрологический интернат» (далее по тексту – учреждение), осуществляющего деятельность по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания» (далее соответственно – положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, статьей 4 Закона Иркутской области от 27.12.2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», Примерным положением об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющим деятельность по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Образование профессиональное среднее», «Деятельность по дополнительному профессиональному образованию прочая, не включенная в другие группировки», утвержденного приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 24.03.2017 г. № 45-мпр., приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 01.12.2021 г. № 53-148/21-мпр., приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 12.05.2022 г. № 53-62-мпр.

1.2. Настоящее положение определяет:

1.2.1. минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

1.2.2. размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;

1.2.3. размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;

1.2.4. показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;

1.2.5. условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения;

1.2.6. порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

1.2.7. иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения.

1.3. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

1.4. Положение об оплате труда работников учреждения разрабатывается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области и утверждается локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников - Совета трудового коллектива (далее по тексту – СТК).

1.5. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного учреждения.

Штатное расписание учреждения подлежит согласованию с министерством.

1.6. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС) или профессиональным стандартам.

1.7. Оплата труда работников, 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.

1.8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на текущий финансовый год в пределах:

1.8.1. лимитов бюджетных обязательств;

1.8.2. субсидий на выполнение государственного задания;

1.8.3. средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.9. Руководитель учреждения несет ответственность за перерасход фонда заработной платы работников учреждения.

## **Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

2.1. Заработная плата работника учреждения состоит из:

2.1.1. оклада (должностного оклада);

2.1.2. выплат компенсационного характера;

2.1.3. выплат стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), установленных по занимаемым ими должностям служащих и профессиям рабочих, отнесенным к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ).

2.3. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по занимаемой должности (профессии) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников учреждений указаны в приложении 1 к настоящему положению.

2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждения, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

2.5. По должностям работников учреждений, размеры окладов (должностных окладов) по которым не определены настоящим положением, размеры окладов устанавливаются по решению

руководителя учреждения с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

Минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждений по профессионально-квалификационным группам к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате определены в приложении 1(1).

2.6. Работникам учреждения с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего положения.

2.7. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 4 настоящего положения.

### **Глава 3. РАЗМЕР И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

3.1.4. надбавка за работу в сельской местности.

3.2. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам учреждения устанавливается в размере не менее 4 процентов к окладу (должностному окладу) по результатам специальной оценки условий труда, проведенной в установленном законодательством порядке.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата за работу с вредными условиями труда не производится, о чем работник извещается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. Работники учреждений, работающим с детьми-инвалидами, детьми и подростками с ограниченными возможностями здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, страдающими психическими расстройствами здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися на постоянном постельном режиме, гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в частичном постороннем уходе, гражданами пожилого возраста, несовершеннолетними, нуждающимися в социальной реабилитации, гражданами пожилого возраста, нуждающимися в предоставлении социально-оздоровительной услуги, гражданами, освободившимися из мест лишения свободы, гражданами без определенного места жительства устанавливается доплата к окладу(должностному окладу) за характер выполняемой работы и специфику труда в учреждениях.

Перечень учреждений, их структурных подразделений, работа в которых дает право работникам на доплату за характер выполняемой работы и специфику труда в учреждениях, предусмотрен приложением 2 к настоящему Положению»;

3.4. Выплата за работу в ночное время работникам учреждения производится в размере 60 процентов часового оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 06 часов). Указанная выплата предоставляется за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы;

3.5. Выплаты работникам учреждения за совмещение профессий(должностей),

расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.6. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления оклада (должностного оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.7. Работникам учреждения, рабочий день которых разделен на части (с перерывом в работе свыше двух часов) в связи с выполнением работ, где это необходимо вследствие особого характера труда, производится доплата за отработанное время из расчета 30% оклада (должностного оклада) по занимаемой должности (профессии).

Перечень работников, которым устанавливается указанная доплата, и размер доплаты утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения СТК.

Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

3.8. Работникам учреждения, отделений учреждения, расположенных в сельской местности, устанавливается надбавка за работу в сельской местности к окладу (должностному окладу) в размере 25 процентов.

3.9. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и включают в себя районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

#### **Глава 4. РАЗМЕР, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся следующие виды выплат, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу:

4.1.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

4.1.2. выплаты за стаж непрерывной работы;

4.1.3. выплаты за качество выполняемых работ;

4.1.4. премиальные выплаты по итогам работы;

4.1.5. выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ:

-надбавка за квалификационную категорию, за ученую степень, за наличие почетного звания;

-персональная надбавка.

4.2. Размер, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяются в Положении об оплате труда работников учреждения в соответствии с Положением о порядке выплаты стимулирующей надбавки.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников должны отражать зависимость результатов труда и качества оказываемых государственных услуг непосредственно работником, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера и их размере принимает руководитель учреждения по предложениям руководителей структурных подразделений учреждения с учетом рекомендаций комиссии по контролю качества оказания социальных услуг, созданной в учреждении с участием представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Выплата стимулирующего характера работникам учреждения определяются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании следующих показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения:

4.3.1. применение передовых приемов, методов и технологий, повышающих результативность труда и передача опыта молодым работникам;

4.3.2. организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

4.3.3. обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

4.3.4. особый режим работы, связанный с административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, конкурсным и другими процессами управления учреждением;

4.3.5. участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных и срочных работ по внеплановым мероприятиям;

4.3.6. непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных государственных целевых программ.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты в работе устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада.

4.4. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в следующих размерах:

4.4.1. врачам и среднему медицинскому персоналу в домах-интернатах всех типов, расположенных в сельской местности, - в размере 30 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года и по 15 процентов за каждые последующие два года, но не выше 60 процентов оклада (должностного оклада);

4.4.2. всем работникам учреждений, за исключением работников, указанных в подпункте 1 настоящего пункта, - в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада).

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на стимулирующую надбавку за стаж непрерывной работы и порядок ее применения, устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему положению.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы могут производиться работникам учреждения за месяц, полугодие, год.

Премия по итогам работы выплачивается с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения с учетом выполнения особо важных, сложных и срочных заданий;

Премиальные выплаты по итогам работы могут производиться работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда, в соответствии с Положением о порядке премирования по результатам работы.

4.6. За квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации медицинских, фармацевтических и педагогических работников учреждения, работающим по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, устанавливается стимулирующая надбавка за квалификационную категорию.

При оплате труда руководителей структурных подразделений учреждения квалификационная категория учитывается в случае, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю работы возглавляемых ими структурных подразделений учреждения.

Стимулирующая надбавка за квалификационную категорию устанавливается к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

за вторую квалификационную категорию - 10 процентов;

за первую квалификационную категорию - 30 процентов;

за высшую квалификационную категорию - 50 процентов.

Работникам учреждения, которым присвоены почетное звание, установленное Указом Президента Российской Федерации, ученая степень, устанавливаются надбавки к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

- за наличие почетного звания - 10 процентов;
- за ученую степень доктора наук - 20 процентов;
- за ученую степень кандидата наук - 10 процентов.

При наличии у работника учреждения более одного почетного звания оплата труда производится за одно почетное звание по выбору работника.

Выплата надбавки работникам учреждений, имеющим почетное звание, производится только по основной работе. При наличии у работника учреждения почетного звания и ученой степени надбавка устанавливается по каждому из этих оснований.

4.7. Персональная надбавка к окладу (должностному окладу) устанавливается работникам учреждения за степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемых работ.

Решение об установлении персональной стимулирующей надбавки и ее размере принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника учреждения.

Персональная надбавка к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год). Размер персональной стимулирующей надбавки составляет до 2 окладов (должностных окладов) и устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Специалисту по социальной работе устанавливается персональная надбавка к окладу (должностному окладу) в размере не менее 1,3 окладов (должностных окладов).

Заведующему отделением учреждения устанавливается персональная надбавка к окладу (должностному окладу) в размере не менее 1,2 окладов (должностных окладов).

Работникам в возрасте до 35 лет включительно, впервые приступившим к работе по специальности в учреждении, отделении учреждения, расположенных в сельской местности, в течение трех лет с момента поступления на работу, устанавливается персональная надбавка к окладу (должностному окладу) в размере до 2 окладов (должностных окладов).

Основанием установления персональной стимулирующей надбавки работникам в возрасте до 35 лет включительно, впервые приступившим к работе по специальности в учреждении, отделении учреждения, расположенных в сельской местности, является наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования.

4.8. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 20 числа текущего периода, за вторую половину – 05 числа следующего месяца.

4.9. Стимулирующие выплаты являются одной из составляющих заработной платы и выплачиваются за месяц, в случае увольнения работника – пропорционально отработанному времени.

## **Глава 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в порядке, установленном Правительством Иркутской области.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения определяются в зависимости от должностного оклада руководителя учреждения и устанавливаются руководителем учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 - 60 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.4. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии с главой 3 настоящего положения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы за полугодие, год, за выполнение особо важных, сложных и срочных заданий в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников учреждения и доведенных до учреждения лимитов бюджетных обязательств.

5.6. Размеры и условия выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются на основании распоряжения министерства с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей, утвержденных правовым актом министерства, с учетом выполнения особо важных, сложных и срочных заданий.

5.7. Размер, порядок и условия установления премиальных выплат по итогам работы заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения с учетом результатов деятельности учреждения и рекомендуемых показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждений, указанных в приложении 3 к настоящему примерному положению.

5.8. Руководителям учреждений из числа врачей, учителей, преподавателей, социологов, педагогов, психологов, медицинских психологов, заместителям руководителя учреждения из числа врачей, учителей, преподавателей, социологов, педагогов, психологов, медицинских психологов, осуществляющим работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности, производится доплата в размере до 25 процентов должностного оклада по соответствующей специальности. Размер доплаты для руководителя учреждения определяется министерством, для заместителей руководителя учреждения – руководителем учреждения.

## **Глава 6. ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СВЯЗИ С РОСТОМ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЦЕН НА ТОВАРЫ И УСЛУГИ**

6.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников учреждений увеличиваются (индексируются) в соответствии с законом Иркутской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом уровня инфляции (потребительских цен).

## **Глава 7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ**

7.1. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

7.1.1. причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество;

7.1.2. материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи (супруга (супруги), родителя, ребенка) (далее – член семьи);

7.1.3. смерть работника, смерть члена семьи работника.

Условия выплаты материальной помощи, ее размеры устанавливаются Положением о предоставлении материальной помощи, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.



Решение об оказании материальной помощи работнику и ее размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, при представлении документов, подтверждающих наличие оснований для предоставления материальной помощи, при наличии экономии фонда оплаты труда работников учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее размере принимается министерством на основании письменного заявления руководителя учреждения и представленных им в министерство документов, подтверждающих наличие оснований для оказания материальной помощи, при наличии экономии фонда оплаты труда работников учреждения.

7.2. В случае смерти работника учреждения материальная помощь оказывается однократно одному члену его семьи, первым подавшему заявление об оказании материальной помощи с приложением свидетельства о смерти работника учреждения и документов, подтверждающих их родство.

7.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени за месяц и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы.

7.4. Расчетные листки выдаются один раз в месяц не позднее чем за 3 дня до выплаты заработной платы с личной подписью работника в ведомости на получении расчетного листка.

7.5. Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками учреждения, производится по ставкам почасовой оплаты труда, исчисленным из оклада профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», первого квалификационного уровня, первого квалификационного разряда с применением следующих коэффициентов:

- 1) профессор, доктор наук, «Народный врач» - 0,30;
- 2) доцент, кандидат наук, «Заслуженный врач» - 0,25;
- 3) работник, не имеющий ученой степени, - 0,15.

## Приложение 1

к Положению об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Тулюшкинский психоневрологический интернат», подведомственного министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющего деятельность по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания»

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ  
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ КАЗЕННЫХ, БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,  
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ, ОПЕКИ И  
ПОПЕЧИТЕЛЬСТВА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ  
ПО УХОДУ С ОБЕСПЕЧЕНИЕМ ПРОЖИВАНИЯ», «ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ  
СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ БЕЗ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОЖИВАНИЯ»**

**1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов)  
по должностям медицинских и фармацевтических работников**

Наименование должностей	Квалификационн ый уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»</b>		
младшая медицинская сестра (медбрат) по уходу за больными; сестра-хозяйка	1	7 518
<b>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>		
медицинская сестра диетическая	2	8 568
медицинская сестра (медбрат) палатная (постовая); медицинская сестра по физиотерапии	3	8 734
Фельдшер, зубной врач	4	9 066
старшая медицинская сестра (медбрат)	5	9 397
<b>Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»</b>		
врачи-специалисты	2	10 503

<b>Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»</b>		
заведующий отделением- врач-терапевт	1	11 188

**2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов)  
по должностям работников, занятых в сфере здравоохранения  
и предоставления социальных услуг**

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»</b>		
специалист по социальной работе	1	9 563
специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)	2	9 729
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»</b>		
заведующий отделением	Не установлен	11 188

**3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов)  
по профессиональным квалификационным группам  
должностей работников образования**

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
<b>ПКГ «Должности педагогических работников»</b>		
инструктор по труду; инструктор по адаптивной физической культуре	1	9 176
педагог-организатор; социальный педагог; тренер	2	9 618
<b>ПКГ «Руководители структурных подразделений»</b>		
заведующий отделением	1	11 188

**4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов)  
по профессиональным квалификационным группам должностей  
работников культуры, искусства и кинематографии**

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
<b>ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»</b>		
руководитель кружка	не установлен	7 319
<b>ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b>		
библиотекарь	не установлен	7 497

**5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов)  
по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам  
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2
<b>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:</b>	
1 квалификационный уровень (секретарь; кассир)	6 744
<b>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:</b>	
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством; заведующий складом )	7 497
3 квалификационный уровень (шеф-повар)	8 071
4 квалификационный уровень (механик)	8 369
<b>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:</b>	
1 квалификационный уровень (специалист по кадрам; специалист по охране труда; специалист по закупкам; системный администратор, контент-редактор)	8 955
2 квалификационный уровень (психолог)	9 199
4 квалификационный уровень (ведущий юристконсульт; ведущий бухгалтер; ведущий экономист; ведущий специалист в сфере закупок)	10 271
5 квалификационный уровень (заместитель главного бухгалтера)	10 636

**6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов)  
по общеотраслевым профессиям рабочих**

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей, рублей
1	2	3
<b>ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:</b>		
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (уборщик служебных помещений; машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья); парикмахер; подсобный рабочий; машинист насосных установок; рабочий по уходу за животными; кухонный рабочий; сторож)	1	6 412
<b>ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:</b>		
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (повар; тракторист; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; слесарь-сантехник; столяр; кочегар; водитель автомобиля)	1	7 872
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (дояр (ка))	2	9 077

## Приложение 2

к Положению об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Тулюшкинский психоневрологический интернат», подведомственного министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющего деятельность по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания»

### **ПЕРЕЧЕНЬ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ, РАБОТА В КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО НА ДОПЛАТУ ЗА ХАРАКТЕР ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ И СПЕЦИФИКУ ТРУДА**

II. Учреждения, их структурные подразделения работа в которых дает право на доплату за характер выполняемой работы и специфику труда в учреждениях в размере 25 процентов оклада (должностного оклада)	
1.	Психоневрологические (отделения) интернаты
2.	Детские дома-интернаты для умственно отсталых детей
3.	Реабилитационные центры (отделения) для детей и подростков с ограниченными возможностями, реабилитационные центры
4.	Специальные дома-интернаты для престарелых и инвалидов
5.	Отделения социальной адаптации, отделения временного пребывания; Должности персонала, непосредственно работающего с контингентом
6.	Отделения милосердия(для лежачих больных), домов интернатов, геронтологических центров; Должности персонала, непосредственно обслуживающего лежачих больных

Приложение 3  
к Положению об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Тулюшкинский психоневрологический интернат», подведомственного министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющего деятельность по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания»

**ПРИМЕРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ  
И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ КАЗЕИИНЫХ, БЮДЖЕТНЫХ И АВТОИОМИНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ,  
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИИИСТЕРСТВУ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ,  
ОПЕКИ  
И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
"ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО УХОДУ С ОБЕСПЕЧЕНИЕМ ПРОЖИВАНИЯ",  
"ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ БЕЗ ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
ПРОЖИВАНИЯ"**

№ п/п	Наименование показателя	Критерий	Количество баллов
1	2	3	4
1	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки в рамках установленной периодичности	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	2 балла
		Отказ от прохождения курсов или программ повышения квалификации	(-2 балла)
2	Подготовка предложений по внедрению новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Внедрение новых эффективных технологий социального обслуживания граждан и достижение позитивных результатов при их применении	6 баллов
3	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	Участие работников учреждений в указанных мероприятиях	7 баллов
4	Удовлетворенность граждан	Отсутствие жалоб граждан на	20 баллов

	качеством и количеством предоставленных социальных услуг	качество оказания социальных услуг	
		Наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	(-5 баллов) за каждую обоснованную жалобу
5	Выполнение норматива по количеству оказываемых социальных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам	100%	20 баллов
		95% - 99%	0 баллов
		< 95%	(-2 балла)
6	Оказание дополнительных социальных услуг	Оказание социальным работником дополнительных социальных услуг по договорам об оказании платных дополнительных услуг	10 баллов
		Рост доходов, поступающих по договорам об оказании платных услуг, на 5% по сравнению с предыдущим периодом	2 балла за каждые 5%
		Снижение доходов по договорам об оказании платных услуг по сравнению с предыдущим периодом	(-2 балла)
		Отсутствие доходов по договорам об оказании платных услуг	(-5 баллов)
7	Качество и своевременность представления отчетов, закрепленных за работником учреждения	Своевременно и качественно	10
		Своевременно, но требующие доработки	5
		Несвоевременно, но без ошибок	5
		Несвоевременно и с замечаниями	0
8	Отсутствие нарушений правил санитарно-гигиенического и противоэпидемиологического режимов, обслуживания и	Отсутствие нарушений	5 баллов
		Наличие нарушений	(-5 баллов)



	ухода за гражданами, выявленных в ходе текущих или иных проверок		
9	Отсутствие предписаний и (или) нарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов и текущих проверок уполномоченных должностных лиц учреждения, касающихся направления деятельности сотрудника	Отсутствие нарушений	5 баллов
		Наличие нарушений	(-5 баллов)
10	Выполнение индивидуального плана работы по оказанию социально-медицинских, социально-педагогических и социально-психологических услуг	80% и более	8 баллов
		Менее 80%	0 баллов
11	Освоения средств областного бюджета	100%	10 баллов
		80% - 99%	5 баллов
		Менее 80%	0 баллов
12	Отсутствие просроченной задолженности дебиторской и кредиторской	Отсутствие	10 баллов
		Наличие	0 баллов

#### Приложение 4

к Положению об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Тулюшкинский психоневрологический интернат», подведомственного министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющего деятельность по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания»

**ПОРЯДОК  
ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ДАЮЩЕГО ПРАВО  
НА УСТАНОВЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ ЗА СТАЖ  
НЕПРЕРЫВНОЙ  
РАБОТЫ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ КАЗЕННЫХ, БЮДЖЕТНЫХ И  
АВТОНОМНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЯХ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ СОЦИАЛЬНОГО  
РАЗВИТИЯ, ОПЕКИ И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ,  
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ "ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО УХОДУ С ОБЕСПЕЧЕНИЕМ  
ПРОЖИВАНИЯ", "ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ  
БЕЗ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОЖИВАНИЯ».**

1. При исчислении стажа непрерывной работы, дающего право на установление стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в государственных казенных, бюджетных и автономных учреждениях, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющих деятельность по видам экономической деятельности "Деятельность по уходу с обеспечением проживания", "Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания", "Образование профессиональное среднее", "Деятельность по дополнительному профессиональному образованию прочая, не включенная в другие группировки" (далее соответственно - стимулирующая надбавка, учреждения социального обслуживания), засчитывается:

1) работникам учреждений социальной защиты населения:

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в медицинских организациях независимо от ведомственной подчиненности, обеспечивающих деятельность органов, осуществляющих государственный санитарно-эпидемиологический надзор;

время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр в медицинских высших образовательных организациях;

время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских организациях;

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и медицинских

организациях при условии, если за ними непосредственно следовала работа в медицинских организациях и учреждениях социального обслуживания;

время выполнения в медицинских организациях лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных организаций, в т.ч. организаций дополнительного медицинского образования, и научных организаций;

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями организаций независимо от форм собственности;

время службы (работы) в военно-медицинских организациях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в медицинских организациях системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в медицинские организации и учреждения социальной защиты населения не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

время работы в медицинских организациях и учреждениях социального обслуживания в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных организаций, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в медицинских организациях и учреждениях социального обслуживания;

время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество;

2) работникам при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на стимулирующую надбавку:

время работы на выборных должностях в органах законодательной (представительной) и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2. Стаж работы сохраняется:

1) не позднее одного месяца:

со дня увольнения из медицинских организаций и учреждений социального обслуживания;

после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в медицинских организациях, учреждениях социального обслуживания;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в [пункте 32 главы 4](#) настоящего Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

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

после увольнения с работы на должностях медицинского персонала образовательных организаций, которая непосредственно следовала за работой в медицинских организациях, учреждениях социального обслуживания;

со дня увольнения из организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции медицинских организациях, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях, учреждениях социального обслуживания;

2) не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из медицинских организаций, учреждений социального обслуживания и должностей, указанных в [пункте 32 главы 4](#) настоящего Положения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях, предусмотренных в [пункте 32 главы 4](#) настоящего Положения.

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

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником;

3) не позднее трех месяцев:

после окончания профессионально образовательной организации и образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры

и интернатуры;

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения);

со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских организациях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в медицинских организациях системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, не считая времени переезда;

4) не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделений) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделений), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

5) не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), перечисленных в [пункте 32 главы 4 Положения](#);

6) стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), перечисленных в [пункте 32 главы 4](#) настоящего Положения:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным в государственной службе занятости населения в качестве безработных граждан; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению государственной службы занятости населения в другую местность и для трудоустройства;

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

гражданам, которые приобрели право на трудовую или страховую пенсию в период работы в медицинские организации или учреждения социальной защиты населения;

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений (подразделений), перечисленных в [пункте 32 главы 4](#) настоящего Положения, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

7) стаж работы сохраняется также в случаях:

расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

3. Перерывы в работе, предусмотренные [подпунктами 1 - 5 пункта 2](#) настоящего Порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на стимулирующую надбавку, не включаются.

4. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работа в учреждениях, не предусмотренных номенклатурой медицинских организаций и учреждений социального обслуживания, за исключением учреждений, упомянутых в настоящем Порядке.

5. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала в учреждениях социального обслуживания, стимулирующая надбавка устанавливается по каждой должности в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

## Приложение 5

к Положению об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Тулюшкинский психоневрологический интернат», подведомственного министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющего деятельность по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания»

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ КАЗЕННЫХ,  
БЮДЖЕТНЫХ  
И АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ  
СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ, ОПЕКИ И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВА ИРКУТСКОЙ  
ОБЛАСТИ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ВИДАМ  
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ "ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО УХОДУ С ОБЕСПЕЧЕНИЕМ  
ПРОЖИВАНИЯ", "ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ  
БЕЗ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОЖИВАНИЯ",  
ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕГО  
РАЗМЕРА  
ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА) РАБОТНИКОВ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ  
РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ**

Список изменяющих документов  
(введен [Приказом](#) министерства социального развития,  
опеки и попечительства Иркутской области  
от 11.12.2017 N 53-163/17-мпр)

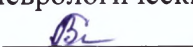
N п/п	Наименование учреждения	Наименование должности
I. Вид экономической деятельности "Деятельность по уходу с обеспечением проживания"		
1	Дома-интернаты для престарелых и инвалидов. Специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов. Психоневрологические интернаты. Геронтологический центр	-Врачи-специалисты -Медицинская сестра(медбрат) палатная(постовая). -Младшая медицинская сестра(медбрат) по уходу за больными. -Специалист по социальной работе
2	Детские дома-интернаты для умственно отсталых детей	Медицинская сестра (всех наименований). Санитарка (всех наименований).

		Воспитатель. Педагог (всех наименований). Инструктор по труду
3	Реабилитационные центры для детей и подростков с ограниченными возможностями	Врач-специалист. Медицинская сестра (всех наименований). Педагог-психолог
4	Реабилитационный центр	Специалист по реабилитации инвалидов. Медицинская сестра (всех наименований). Психолог
5	Социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних. Центры помощи детям, оставшимся без попечения родителей. Центры социальной помощи семье и детям	Специалист по социальной работе. Воспитатель. Помощник воспитателя. Педагог (всех наименований). Инструктор по труду
6	Комплексные центры социального обслуживания населения	Заведующий отделением. Специалист по социальной работе. Социальный работник. Медицинская сестра (всех наименований). Санитарка. Психолог (Педагог-психолог). Воспитатель (социальный педагог). Помощник воспитателя
II. Вид экономической деятельности "Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания"		
7	Комплексные центры социального обслуживания населения	Заведующий отделением. Специалист по социальной работе. Социальный работник. Медицинская сестра
8	Центры социальной помощи семье и детям	Специалист по социальной работе. Социальный педагог
III. Вид экономической деятельности "Образование профессиональное среднее"		
9	Реабилитационный техникум	Преподаватель. Мастер производственного обучения
IV. Вид экономической деятельности "Деятельность по дополнительному профессиональному образованию прочая, не включенная в другие группировки"		
10	Учебно-методический центр	Методист, старший методист.



	развития социального обслуживания	Преподаватель
--	-----------------------------------	---------------

---

**Согласовано:**  
Председатель СТК ОГБУСО  
«Тулюшкинский  
психоневрологический интернат»  
 В.И. Строгая  
«30» августа 2022 г.

**Утверждаю:**  
Директор ОГБУСО  
«Тулюшкинский  
психоневрологический интернат»  
 В.В. Миронов  
«30» августа 2022 г.



**Положение**  
**о размере, порядке и условиях установления премиальных выплат**  
**по итогам работы в ОГБУСО «Тулюшкинский психоневрологический интернат»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о размере, порядке и условиях премиальных выплат по итогам работы в ОГБУСО «Тулюшкинский психоневрологический интернат» (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющим деятельность по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Образование профессиональное среднее», «Деятельность по дополнительному профессиональному образованию прочая, не включенная в другие группировки», утвержденного приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 14.01.2019 г. №53-4/19-мпр, методическими рекомендациями «Порядок представления к награждению сотрудников системы социальной защиты населения Иркутской области» от 20.10.2017 г. и распространяется на всех работников ОГБУСО «Тулюшкинский психоневрологический интернат» (далее по тексту – Учреждение).

1.2. Премиальные выплаты по итогам работы направлены на поощрение работников Учреждения за выполненную работу.

1.3. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

**2. Размер, порядок и условия установления премиальных выплат**

2.1. Премиальные выплаты по итогам работы могут производиться работникам Учреждения:

- за месяц;
- за полугодие;
- за год.

2.2. Условиями премиальных выплат по итогам работы являются:

- профессиональное и качественное выполнение должностных обязанностей, зафиксированных в Листе экспертной оценки качества социальных услуг;
- соблюдение трудовой дисциплины и правил трудового распорядка;
- своевременное и качественное выполнение в пределах должностных полномочий планов работы;
- отсутствие дисциплинарных взысканий: замечания, выговора или увольнения по соответствующим основаниям (за совершение дисциплинарного проступка).

2.3. Если на момент издания приказа о премиальной выплате у работника имеется неснятое дисциплинарное взыскание (замечание, выговор), то такому работнику премиальная выплата по итогам работы (за месяц, полугодие, год) не начисляется и не выплачивается.

2.4. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в абсолютном значении, либо в процентном отношении к окладу работников Учреждения, в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, пропорционально отработанным дням в текущем периоде (месяце, полугодие, году).

2.5. Премиальные выплаты по итогам работы не выплачиваются за следующие периоды:

- временной нетрудоспособности;
- учебного отпуска;
- отпуска без сохранения заработной платы, кроме случаев предоставления до 5 календарных дней на похороны близких родственников (ст. 128 ТК РФ);
- отпуска по беременности и родам;
- отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет.

2.6. Премия не распространяется на работников по срочному трудовому договору, заключенному на 1 месяц.

2.7. Премиированию подлежат работники, состоящие в штате ТПИ и проработавшие в данном учреждении не менее 3 месяцев.

2.8. По представлению руководителей структурных подразделений и по результатам комиссии по контролю качества социальных услуг, зафиксированных в протоколах комиссии, работникам, имеющим упущение в работе, размер премиальных выплат по итогам работы может быть снижен до 50 % включительно.

2.9. Если у работника Учреждения в течении периода, установленного для премиальных выплат (месяц, полугодие, год) сняты баллы (по имеющимся замечаниям, зафиксированным в протоколе комиссии по контролю качества), по результатам Листа экспертной оценки качества социальных услуг, то размер премиальной выплаты по итогам работы снижается в следующем порядке: снят 1 балл – на 5%, сняты 2 балла – на 10%, сняты 3 балла – на 15%, сняты 4 балла – на 20%, сняты 5 баллов – на 25%, сняты 6 баллов – на 30%, сняты 7 баллов – на 35%, сняты 8 баллов – на 40%, сняты 9 баллов – на 45%, сняты 10 баллов - на 50%.

2.10. Пункт 2.9. не распространяет своё действие на премиальную выплату по итогам работы за месяц, если работник имеет неснятое дисциплинарное взыскание.

2.11. Работникам, награжденным:

2.11.1. Благодарственным письмом и Благодарностью учреждения - устанавливается премиальная выплата по итогам работы в размере 40% от должностного оклада работника;

2.11.2. Почетной грамотой учреждения - устанавливается премиальная выплата в размере 50% от должностного оклада работника;

2.11.3. Почетной грамотой мэра МО «Куйтунский район» - устанавливается премиальная выплата в размере 60% от должностного оклада;

2.11.4. Благодарностью мэра МО «Куйтунский район» - устанавливается премиальная выплата в размере 60% от должностного оклада;

2.11.5. Почетной грамотой председателя Думы МО «Куйтунский район» - устанавливается премиальная выплата в размере 60% от должностного оклада;

2.11.6. Благодарностью министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области - устанавливается премиальная выплата по итогам работы в размере 60% от должностного оклада работника;

2.11.7. Благодарственными письмами: мэра МО «Куйтунский район», председателя Думы МО «Куйтунский район», министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области; губернатора Иркутской области, заместителя Председательства Правительства Иркутской области - устанавливается премиальная выплата по итогам работы в размере 60% от должностного оклада работника;

2.11.8. Почетной грамотой министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области - устанавливается премиальная выплата по итогам работы в размере 70% от должностного оклада работника;

2.11.9. Присвоение звания «Ветеран социальной защиты Иркутской области» - устанавливается премиальная выплата по итогам работы в размере 100% от должностного оклада работника;

2.11.10. Почетной грамотой Губернатора Иркутской области - устанавливается премиальная выплата по итогам работы в размере 100% от должностного оклада работника;

2.11.11. Благодарностью Губернатора Иркутской области - устанавливается премиальная выплата по итогам работы в размере 100% от должностного оклада работника;

2.11.12. Почетной грамотой Минздрава России - устанавливается премиальная выплата по итогам работы в размере 100% от должностного оклада работника;

2.11.13. Благодарностью Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - устанавливается премиальная выплата по итогам работы в размере 100% от должностного оклада работника.

2.11.14. Почетной грамотой участника конкурса (соревнования), занявшего первое, второе или третье место - устанавливается премиальная выплата по итогам работы и выплачивается в абсолютном размере, установленном директором Учреждения, а именно:

Размер премиальных выплат за соревнования (конкурсы) среди работников учреждения:

1 место – 3000 руб.

2 место – 2500 руб.

3 место – 2000 руб.

Размер премиальных выплат за районные соревнования (конкурсы):

1 место – 3500 руб.

2 место – 3000 руб.

3 место – 2500 руб.

Размер премиальных выплат за областные соревнования (конкурсы):

1 место – 4000 руб.

2 место – 3500 руб.

3 место – 3000 руб.

Размер премиальной выплаты за участие в соревновании (конкурсе) как районном, так и областном - 1000 руб.

2.12. Премииальные выплаты по итогам работы оформляются приказом директора с обязательным согласованием главного бухгалтера.

2.13. Премииальные выплаты по итогам работы за месяц, полугодие, год, выплачивается с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области в соответствии с действующим федеральным и областным законодательством.

2.14. Премииальные выплаты работникам, награжденным грамотами, а также принимаемым участие в соревнованиях (конкурсах), перечисленным в п. 2.11.14. выплачиваются за счёт средств от иной приносящей доход деятельности (предпринимательской деятельности).

2.15. Премииальная выплата выплачивается работникам ТПИ при увольнении в связи с выходом на пенсию по возрасту или инвалидности в следующем порядке:

- при наличии стажа работы в ТПИ до 5 лет – *премиальная выплата не выплачивается;*

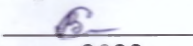
- при стаже работы от 5 до 10 лет – *в размере одного должностного оклада,*


- при стаже работы от 10 до 15 лет – *в полуторном размере должностного оклада,*


- при стаже работы от 15 и более лет – *в двойном размере должностного оклада.*

2.15.1. Премииальная выплата работникам ТПИ при увольнении в связи с выходом на пенсию по возрасту или инвалидности выплачивается единой суммой. На вновь принятых работников пенсионного возраста, при увольнении премиальная выплата не распространяется.

Приложение №4  
к Коллективному договору  
от « 30 » августа 2022 г.

**Согласовано:**  
Председатель **СТК ОГБУСО**  
**«Тулюшкинский**  
**психоневрологический интернат»**  
 В.И. Строгая  
«30» августа 2022 г.

**Утверждаю:**  
Директор ОГБУСО  
**«Тулюшкинский**  
**психоневрологический интернат»**  
 В.В. Миронов  
«30» августа 2022 г.



**Положение**  
**о предоставлении материальной помощи работникам**  
**ОГБУСО «Тулюшкинский психоневрологический интернат»**

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение о размере, порядке и условиях выплаты материальной помощи в ОГБУСО «Тулюшкинский психоневрологический интернат» (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющим деятельность по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Образование профессиональное среднее», «Деятельность по дополнительному профессиональному образованию прочая, не включенная в другие группировки», утвержденного приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 24.03.2017 г. №45-мпр ( с изменениями и дополнениями), и распространяется на всех работников ОГБУСО «Тулюшкинский психоневрологический интернат» (далее по тексту – Учреждение).
- 1.2. Право на получение материальной помощи возникает со дня заключения бессрочного трудового договора.
- 1.3. Материальная помощь выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда работников учреждения.

**2. Размер, порядок и условия выплаты материальной помощи**

- 2.1. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:
  - а) причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество;
  - б) материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи (супруга (супруги), родителя, ребенка) (далее – член семьи);
  - в) смерть работника, смерть члена семьи работника.
- 2.2. Материальная помощь выплачивается работникам ТПИ **в размере четырех тысяч рублей**, в случаях:

а) причинения работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество;

б) материальных затруднений, вызванных болезнью (травмой) работника или члена его семьи (супруга (супруги), родителя, ребенка) (далее – член семьи);

в) смерти работника, смерти члена семьи работника.

2.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, при представлении документов, подтверждающих наличие оснований для предоставления материальной помощи, при наличии экономии фонда оплаты труда работников учреждения.

2.4. В случае смерти работника учреждения материальная помощь оказывает однократно одному члену его семьи, первым подавшему заявление об оказании материальной помощи с приложением свидетельства о смерти работника учреждения и документов, подтверждающих их родство.

2.5. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее размере принимается министерством на основании письменного заявления руководителя учреждения и представленных им в министерство документов, подтверждающих наличие оснований для оказания материальной помощи, при наличии экономии фонда оплаты труда работников учреждения.

2.6. Материальная помощь может предоставляться единовременно или несколько раз в течение года.