

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР


на 2015-2018 гг.

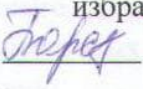
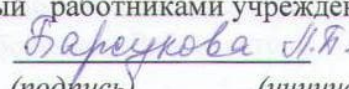
### МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ И АДМИНИСТРАЦИЕЙ

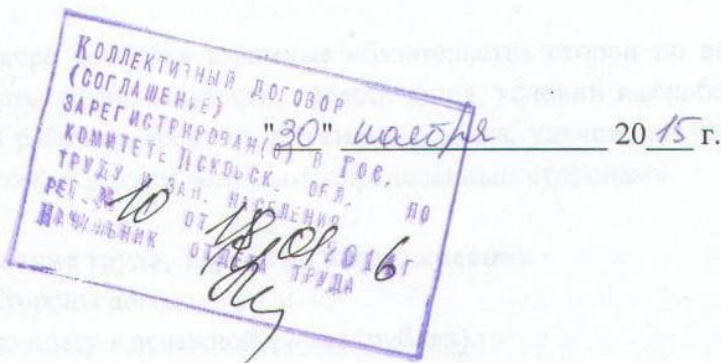
Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания  
Псковской области «Производственно-интеграционные мастерские для инвалидов имени  
Вернера Петера Шмитца» (ГБУСО «ПИМ»)

Представитель работодателя -  
директор учреждения

Представитель работников -  
председатель первичной профсоюзной  
организации(или иной представитель,  
избранный работниками учреждения)

  
(подпись) В.В.Сукманов  
(инициалы, фамилия)  
фамилия)

   
(подпись) (инициалы,



### Раздел 1. Общие положения

1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении (указать наименование) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Настоящий договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, уважения и учёта интересов сторон, свободы выбора при обсуждении и решении вопросов, составляющих его содержание, добровольности принятия сторонами на себя обязательств и реальности их выполнения.

1.1. Сторонами настоящего договора являются: Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Псковской области «Производственно-интеграционные мастерские для инвалидов имени Вернера Петера Шмитца» в лице директора Вячеслава Вячеславовича Сукманова, действующего на основании Устава, именуемого далее «Работодатель» и работники учреждения, в лице Совета трудового коллектива, именуемые далее «Совет трудового коллектива».

1.2. Настоящий договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

В случае реорганизации учреждения договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

Изменения и дополнения в течение срока действия договора производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном в ТК РФ, и доводятся до сведения работников учреждения.

1.3. Все условия договора являются обязательными для выполнения Работодателем и всеми работниками учреждения. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.4. При принятии законов РФ по вопросам, которые нашли закрепление в данном договоре, в него вносятся соответствующие изменения.

1.5. Подписанный сторонами договор, приложения, протоколы разногласий в течение семи рабочих дней со дня подписания направляются Работодателем в уполномоченный орган исполнительной власти Псковской области для уведомительной регистрации.

1.6. Работодатель совместно с Советом трудового коллектива в месячный срок после подписания договора доводит содержание настоящего договора до сведения работников всех структурных подразделений. При приёме на работу новых работников Работодатель обязан под роспись ознакомить их с действующим договором.

## 2. Предмет договора

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 другим вопросам, определенным сторонами.

## **Раздел 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации**

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Заработную плату выплачивать два раза в месяц: 25 числа — за 1-ю половину месяца и 10 числа следующего месяца — окончательный расчет за II половину месяца. Сроки выплаты заработной платы согласовываются с учредителем и могут быть изменены в течение года.

2.1.3. Производить индексацию заработной платы в соответствии с законом Псковской области «Об областном бюджете» на соответствующий год.

2.1.4. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии со штатным расписанием, утвержденным в установленном порядке.

2.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

2.1.6. Оплату труда работников в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания производить в соответствии с законом Псковской области от 07 октября 2010 г. № 1006-ОЗ «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетной сферы Псковской области», постановлениями Администрации Псковской области от 11.03.2015 № 116 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Псковской области» и от 24.02.2015 № 82 «О размерах должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих бюджетной сферы Псковской области» (**Приложение 1**).

2.1.7. Установить работникам учреждения должностные оклады (оклады) согласно приложению №1 к постановлению Администрации Псковской области от 11.03.2015 №116

«Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Псковской области» и постановления Администрации Псковской области от 24.02.2015 №82 «О размерах должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, общепрофессиональных профессий рабочих бюджетной сферы Псковской области»

2.1.8. Работникам могут быть установлены следующие компенсационные выплаты:

1) Повышение оплаты труда за работу в ночное время - устанавливается работникам учреждения за каждый час работы в ночное время и производится в размере 35% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы в ночное время (статья 154 Трудового кодекса РФ, постановление Правительства РФ от 22.07.2008 №554). Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

2) Повышение оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3) Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемой работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в размерах, на срок и в порядке, определенных по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4) Повышение оплаты труда за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда: за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

В учреждении для профессии «сторож» введен суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (год) не превышала нормального числа рабочих часов.

5) повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере 7 процентов от должностного оклада (оклада) и осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда (по результатам специальной оценки условий оплаты труда (аттестации рабочих мест по условиям труда)).

В учреждении к данной категории относится профессия «водитель автомобиля».

6) доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» производится в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за это период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составит менее минимального размера оплаты труда.

2.1.9. Работникам могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- надбавка за стаж работы, выслугу лет,
- выплаты за интенсивность и эффективность работы,
- премия за основные результаты деятельности по итогам работы за месяц (квартал, год) при наличии экономии фонда оплаты труда и достижения высоких результатов деятельности учреждения;

- премия за отличное качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за оказание платных услуг.

2.1.9.1. Надбавка за стаж работы, выслугу лет работникам учреждения устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) в следующих размерах:

- в размере 5% от должностного оклада (оклада) при стаже работы от 5 до 10 лет;
- в размере 10% от должностного оклада (оклада) при стаже работы от 10 до 15 лет;
- в размере 15% от должностного оклада (оклада) при стаже работы свыше 15 лет;

В стаж работы засчитывается;

— стаж работы в федеральных органах государственной власти, государственных органах области, органах местного самоуправления, федеральных государственных, государственных и муниципальных учреждениях соответствующего вида экономической деятельности и сфере образования;

— время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти, профсоюзных органах;

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

— время работы в учреждениях социального обслуживания, здравоохранения, образования стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01 января 1992 года.

2.1.9.2. Выплата за интенсивность и эффективность работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда (в пределах экономии фонда оплаты труда) с учетом:

- объема и эффективности проделанной работы;
- многообразия операций, выполняемых в процессе трудовой деятельности;
- соответствия показателей и критериев оценки эффективности деятельности, предусмотренными трудовыми договорами с работниками;
- качества оказания предоставляемых социальных услуг;
- отсутствия обоснованных жалоб;
- участия в выполнении важных работ и мероприятий.

Выплата за интенсивность и эффективность устанавливается в размерах не менее 30 и не более 70 процентов от оклада, и составляет по должностям:

- 1) 30% от должностного оклада работникам, замещающим должности: «заведующий отделением», «специалист по реабилитации инвалидов»;
- 2) 45% от должностного оклада работникам, замещающим должность «медицинская сестра»;
- 3) 50% от должностного оклада работникам, замещающим следующие должности: «заведующий складом», «специалист по кадрам»;
- 4) 55% от должностного оклада работникам, замещающим должность: «инструктор по лечебной физкультуре»;
- 5) 60% от должностного оклада работникам, замещающим следующие должности: «директор», «заместитель директора», «главный бухгалтер», «заведующий хозяйством»;
- 6) 65% от должностного оклада работникам, замещающим следующие должности и профессии: «бухгалтер», «экономист», «методист», «рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий и сооружений», «уборщик производственных помещений»;

- 7) 70% от должностного оклада работникам, замещающим следующие должности и профессии: «старший воспитатель», «воспитатель», «инструктор по труду», «секретарь», «младший воспитатель», «водитель автомобиля», «сторож»

2.1.9.3. Выплата за отличное качество выполняемых работ установлена для работников, замещающих должность «старший воспитатель» в размере 10% от должностного оклада.

Выплата за отличное качество выполняемых работ также устанавливается при условии успешного и добросовестного исполнения работниками должностных обязанностей, соблюдения трудовой дисциплины, кодекса профессиональной этики и, в том числе, при награждении работников ведомственными наградами, наградами органов государственной власти и местного самоуправления области, Главного государственного управления социальной защиты населения Псковской области.

2.1.9.4. Стимулирующая выплата «Премии по итогам работы» устанавливается с целью поощрения из фонда оплаты труда (в пределах экономии фонда оплаты труда) и выплачивается по итогам работы за месяц, квартал, год (**Приложение 2**).

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное выполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- сложность выполняемого задания, срочность его выполнения;
- достижение и превышение нормативных показателей работы;
- своевременность и полнота подготовки отчетности и другие;
- оперативное и качественное выполнение отдельных поручений руководителя учреждения, руководителя структурного подразделения и т.д.;
- качественная подготовка и проведение важных работ, мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

2.1.9.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ

Премия устанавливается директором учреждения с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер и порядок начисления премии за выполнение особо важных и срочных работ определяется директором учреждения в каждом случае отдельно.

2.1.9.6. Премия за оказание платных услуг.

Размер и порядок начисления премии за выполнение особо важных и срочных работ определяется директором учреждения в каждом случае отдельно.

2.1.10. Размер стимулирующих выплат работникам, за исключением надбавки за стаж работы, определяется руководителем учреждения с учетом результатов труда работника и предложений руководителей структурных подразделений, оформленных служебной запиской.

Работники, несвоевременно и некачественно выполняющие свои должностные обязанности, премируются в более низких размерах или не премируются полностью в случаях:

- несвоевременного и (или) некачественного выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией;
- совершения действия, нанесшего материальный ущерб учреждению;
- совершения прогула, в том числе отсутствие на работе более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

— появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения.

2.1.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю учреждения - начальником Главного государственного управления социальной защиты населения Псковской области (далее - начальник Управления), работникам учреждения - руководителем учреждения.

Размер стимулирующих выплат устанавливается с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

Выплаты за интенсивность, эффективность работы, за отличное качество выполняемых работ могут быть прекращены руководителю учреждения - по решению начальника Управления, работникам – по решению руководителя учреждения.

## **2.2.В области нормирования труда стороны договорились:**

Утверждать нормы труда, а также в связи с внесением изменений в нормативные акты вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно - штатных мероприятий.

## **2.3.Гарантии и компенсации**

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных нормативными документами для государственных учреждений социального обслуживания, финансируемых из областного бюджета.

2.3.2. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

2.3.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 178).

## **Раздел 3. Вопросы занятости, гарантии при возможном высвобождении**

### **3.1. Трудовой договор**

3.1.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

3.1.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, трудовой договор заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст. 59 ТК РФ).

3.1.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В том случае, если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, трудовой договор прекращается по п.7 ст.77 ТК РФ.

3.1.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.1.5. В соответствии с трудовым договором работник обязан:

- добросовестно выполнять свои обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать установленные работодателем Правила внутреннего трудового распорядка, производственную и финансовую дисциплину;
- не разглашать сведения, содержащие конфиденциальную информацию, беречь имущество работодателя, а также возмещать причиненный материальный ущерб;
- выполнять качественно и своевременно поручения, задания и указания руководящих должностных лиц работодателя;
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии.

В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих обязанностей, нарушения трудового законодательства, правил трудового распорядка, а также причинения работодателю материального ущерба, он несет дисциплинарную, материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству.

3.1.6. Работники ГБУСО «ПИМ» в своей практической деятельности должны руководствоваться Кодексом этики социального работника, в котором устанавливаются принципы и ценности социальной работы, стандарты этического поведения и др.

3.2. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.2.1. Работодатель создает постоянно действующую тарификационную комиссию, в обязанности которой входит своевременное рассмотрение заявлений работников по повышению квалификационного уровня. Работа тарификационной комиссии регламентируется Положением о постоянно действующей тарификационной комиссии ГБУСО «ПИМ».

Тарификация сотрудников с целью определения квалификационного уровня и должностного оклада производится может проводиться при приеме сотрудника на работу, при

личном заявлении сотрудника на имя директора, при подаче представления-характеристики на подчиненного заведующим отделением.

Аттестационная комиссия создается в ГБУСО «ПИМ» приказом директора.

Целью аттестации является определение соответствия квалификации работника квалификационному уровню, предусмотренному для данной должности.

Очередная аттестация сотрудников с целью определения должностного оклада в соответствии с квалификационным уровнем проводится не чаще одного раза в два года, не реже одного раза в четыре года.

3.2.2. Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности и включено в трудовой договор.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

3.2.3. Работодатель имеет право направить работников для повышения квалификации с отрывом от производства с сохранением им среднего заработка.

3.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

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

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 5 лет.

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

3.3.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

#### **Раздел 4. Рабочее время**

4.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник Учреждения в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации относятся к рабочему времени.



4.2. Общий для всех Работников Учреждения режим рабочего времени устанавливается настоящими Правилами. Продолжительность рабочего времени каждого Работника Учреждения устанавливается трудовым договором. В случае если режим работы конкретного Работника отличается от установленного в настоящей статье Правил, продолжительность рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.3. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.4. Продолжительность рабочего дня в учреждении равна 8 часам. При этом начало рабочего дня – 9 часов 00 минут. Обеденные перерывы устанавливаются индивидуально и закрепляются в трудовом договоре с работником. Окончание рабочего дня – в 18 часов 00 минут, исключение составляют работники, работающие по скользящему графику – сторожа.

Продолжительность рабочего времени в учреждении для разных категорий работников устанавливается следующая:

— для работников административного аппарата, а также для работников замещающих должности «бухгалтер», «заведующий отделением», «экономист», «водитель автомобиля», «секретарь», «специалист по кадрам», «заведующий складом», «заведующий хозяйством» – 40 часов в неделю;

— для работников, замещающих должности «инструктор по труду», «методист»– 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ, пункт 1 приложения к приказу Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. №2075);

— для работников, замещающих должность «воспитатель», «старший воспитатель» - 30 часов в неделю (пункт 3 приложения к приказу Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. №2075);

— для работников, замещающих должность «медицинская сестра» - 36 часов в неделю (статья 350 ТК РФ, пункт 6 Приложения 1 к Постановлению Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности");

— для работников, замещающих профессии «рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений», «уборщик производственных помещений» - 40 часов в неделю.

4.4.1. Работники, выполняющие обязанности по рабочей профессии «сторож» работают посменно в соответствии с графиком, утвержденным директором Учреждения, с учетом выработки рабочего времени.

4.4.2. График составляется и доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие. В графике работы в обязательном порядке указывается дата работы. Сторожа работают посменно, в соответствии с графиком с учетом выработки нормы рабочего времени. В случае изменения графика работы, работники, выполняющие обязанности по рабочей профессии «сторож» должны быть предупреждены об изменении заранее под расписку.

4.5. В учреждении для работников, выполняющих обязанности по рабочей профессии «сторож», введен режим гибкого рабочего времени, нормативной основой которого является суммированный учет рабочего времени (статья 104 Трудового кодекса), при использовании которого в качестве учетного периода установлен год.

4.6. Директор учреждения обязан обеспечить точную регистрацию прихода на работу и ухода всех работников учреждения.

4.7. Отсутствие работников в рабочее время по служебным делам или по другим уважительным причинам допускается только с разрешения директора учреждения. Если работник учреждения не может явиться на работу по уважительной причине, он обязан известить об этом директора с последующим предоставлением оправдательных документов.

4.8. Продолжительность рабочей недели, рабочего дня и режима рабочего времени, а также дни отдыха и праздничные дни для работников учреждения определяются законодательством РФ и настоящими правилами.

4.9. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работнику Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.10. Трудовым договором может быть определено, что Работник выполняет в Учреждении в течение рабочего дня наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) в порядке совмещения профессий (должностей). Факт совмещения профессий (должностей) фиксируется в дополнительном соглашении к трудовому договору Работника и оформляется приказом (распоряжением) директора.

4.11. Привлечение Работника к сверхурочным работам производится Администрацией Учреждения в случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании приказа директора Учреждения.

4.12. Перечень должностей (профессий), при исполнении трудовых обязанностей по которым устанавливается ненормированный рабочий день, устанавливается приказом директора.

## **Раздел 5. Время отдыха**

5.1. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.2. Перерыв на обед составляет один час с 13-00 ч. до 14-00 ч, если иное не прописано в трудовом договоре с работником.

5.3. Для работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя установленной продолжительности с двумя выходными днями: суббота и воскресенье, исключение составляют работники отделения реализации, для них выходными днями являются – воскресенье, понедельник.

5.4. Перечень нерабочих праздничных дней определяется статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха.

5.6. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. О работе в выходные и нерабочие праздничные дни издается приказ (распоряжение) директора Учреждения.

5.7. Работникам в учреждении предоставляются следующие виды ежегодных отпусков:

5.7.1. В соответствии с действующим законодательством, Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 Трудового Кодекса).

5.7.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется:

— работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ);

— педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст. 334 ТК РФ), продолжительность которого устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»; постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

— инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней в соответствии со статьей 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

5.7.2.1. Работникам, замещающим должности педагогических работников - «инструктор по труду», «методист», «старший воспитатель» «воспитатель» продолжительность основного удлиненного оплачиваемого отпуска устанавливается в количестве 56 календарных дней.

5.7.2.2. Работникам, имеющим право на 56 календарных дней основного удлиненного оплачиваемого отпуска, отпуск предоставляется частями, по согласованию с директором учреждения.

5.7.3. Работникам с ненормированным рабочим днем и работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

5.7.3.1. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 118 ТК РФ):

- директор – 12 календарных дней
- заместители директора – 9 календарных дней
- главный бухгалтер – 9 календарных дней
- бухгалтер – 6 календарных дней
- секретарь – 3 календарных дня
- специалист по кадрам – 3 календарных дня
- заведующий отделением – 6 календарных дней
- водитель автомобиля – 6 календарных дней
- заведующий складом – 3 календарных дня
- заведующий хозяйством – 3 календарных дня
- специалист по реабилитации инвалидов – 3 календарных дня
- рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий и сооружений – 3 календарных дня

5.7.3.2. Отдельным категориям медицинских работников может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

Ежегодный дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда: медицинская сестра – 13 календарных дней.

5.7.3.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда либо опасным условиям труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда либо опасным условиям труда, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст. 117 ТК РФ).

В учреждении специальной оценкой условий труда к вредным условиям труда отнесена профессия «водитель автомобиля» – 7 календарных дней дополнительного отпуска.

5.7.3.4. Дополнительный оплачиваемый отпуск при наличии экономии фонда оплаты труда предоставляется следующим работникам:

экономист – 5 календарных дней

младший воспитатель – 6 календарных дней.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с Графиком отпусков, утверждаемым директором Учреждения.

Вопросы продления, перенесения или разделения на части ежегодного оплачиваемого отпуска, отзыва из отпуска, порядок реализации права на отпуск при увольнении Работника регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на согласованное с Администрацией Учреждения количество рабочих дней, если это не приведет к нарушению сроков и срыву текущих работ, к которым Работник имеет непосредственное отношение. О предоставлении такого отпуска Работник должен своевременно уведомить руководителя структурного подразделения с соблюдением порядка служебной подчиненности. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на основании письменного заявления Работника и оформляется приказом (распоряжением) директора. По соглашению с руководителем структурного подразделения неотработанное рабочее время Работник может восполнить в течение учетного периода.

5.9. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших и умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

5.10. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час при пятидневной рабочей неделе. Это правило не применяется в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени и посменно.

## **Раздел 6. Охрана труда**

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязан обеспечить:

6.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов

6.1.2. Применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

6.1.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

6.1.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.1.5. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

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

6.1.7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

6.1.8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.1.9. Проведение в 2016 году специальной оценки рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

6.1.10. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований (**Приложение 3**);

6.1.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

6.1.12. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

6.1.13. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

6.1.14. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

6.1.15. Расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.1.16. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

6.1.17. Беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.1.18. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;

6.1.19. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.1.20. Ознакомление работников с требованиями охраны труда;

5.1.21. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа;

6.1.22. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

6.2 Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда и технике безопасности, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- немедленно извещать своего руководителя или исполняющего его обязанности о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении;

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

— проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

## **Раздел 7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями**

Принимая на себя обязательства по развитию социальной сферы и обеспечению социальных гарантий, стороны договорились строить свою работу по социальной защите работников и членов их семей на страховых принципах.

Исходя из этого Работодатель обязуется:

— обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством;

— своевременно перечислять страховые взносы в размере, определённом законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования;

— своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в Пенсионный фонд;

— обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;

— ходатайствовать перед Администрацией города (района) об обеспечении работников, имеющих детей дошкольного возраста, местами в детских садах.

— содействовать развитию культурно-массовой и оздоровительной работы в учреждении

— в случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон.

Совет трудового коллектива обязуется:

— обеспечивать контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование;

— активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом членов коллектива;

— организовывать проведение культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий, спортивных праздников для работников и членов их семей;

— организовывать в коллективах чествования ветеранов войны и труда, поздравления с праздниками.

## **Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

Работодатель обязуется:

Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа согласно прилагаемому перечню.

Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу

информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением договора.

Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

## **Раздел 9. Заключительные положения**

9.1. Изменения и дополнения договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.3. Контроль за выполнением договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

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

9.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**

Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания  
Псковской области «Производственно-интеграционные мастерские для инвалидов  
имени Вернера Петера Шмитца»

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение определяет размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Псковской области «Производственно-интеграционные мастерские для инвалидов имени Вернера Петера Шмитца» (сокращенно ГБУСО «ПИМ») (далее соответственно – работники и учреждение), размеры и порядок установления компенсационных выплат работникам, виды и порядок установления стимулирующих выплат работникам, особенности оплаты труда руководителей учреждений социального обслуживания, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений социального обслуживания, порядок формирования и использования фонда оплаты труда учреждений социального обслуживания.

2. Оплата труда работников состоит из должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

4. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

**II. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников**

5. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, занимающих должности общеотраслевых профессий рабочих, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются отдельным актом Администрации области.

Размеры должностных окладов руководителя учреждения социального обслуживания, его заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) иных работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

6. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников подлежат ежегодной индексации. Размер и дата проведения указанной индексации устанавливаются законом области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

**III. Размеры и порядок установления компенсационных выплат**

7. Работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1) повышение оплаты труда за работу в ночное время;

- 2) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 3) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 4) доплата за расширение зон обслуживания;
- 5) доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 6) повышенная оплата за сверхурочную работу;
- 7) повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 8) доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составит менее минимального размера оплаты труда;
- 9) надбавка за работу специалистам учреждений социального обслуживания (отделений и иных структурных подразделений), расположенных в сельской местности.

8. Повышение оплаты труда за работу в ночное время устанавливается работникам за каждый час работы в ночное время.

Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится в размере, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

10. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в размерах, на срок и в порядке, определенных по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

11. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению социального обслуживания фонда оплаты труда: за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

12. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) и осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Размеры повышений определяются по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда).

По результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) актом учреждения социального обслуживания утверждается перечень

профессий и должностей работников с указанием конкретных размеров повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) рабочее место признается безопасным, осуществление указанного повышения не производится.

13. Доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, производится в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составит менее минимального размера оплаты труда.

14. Надбавка за работу специалистам учреждений социального обслуживания (отделений и иных структурных подразделений), расположенных в сельской местности, устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

#### **IV. Виды и порядок установления стимулирующих выплат**

15. Работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- надбавка за стаж работы, выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и эффективность работы;
- выплаты за отличное качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за оказание платных услуг.

16. Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставки заработной платы).

17. Надбавка за стаж работы, выслугу лет работникам учреждения устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) в следующих размерах:

- в размере 5% от должностного оклада (оклада) при стаже работы от 5 до 10 лет;
- в размере 10% от должностного оклада (оклада) при стаже работы от 10 до 15 лет;
- в размере 15% от должностного оклада (оклада) при стаже работы свыше 15 лет;

В стаж работы засчитывается;

— стаж работы в федеральных органах государственной власти, государственных органах области, органах местного самоуправления, федеральных государственных, государственных и муниципальных учреждениях соответствующего вида экономической деятельности и сфере образования;

— время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти, профсоюзных органах;

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

— время работы в учреждениях социального обслуживания, здравоохранения, образования стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01 января 1992 года.

18. Выплата за интенсивность и эффективность работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда (в пределах экономии фонда оплаты труда) с учетом:

- объема и эффективности проделанной работы:

- многообразия операций, выполняемых в процессе трудовой деятельности;
- соответствия показателей и критериев оценки эффективности деятельности, предусмотренными трудовыми договорами с работниками;
- качества оказания предоставляемых социальных услуг;
- отсутствия обоснованных жалоб;
- участия в выполнении важных работ и мероприятий.

Выплата за интенсивность и эффективность устанавливается в размерах не менее 30 и не более 70 процентов от оклада, и составляет по должностям:

- 1) 30% от должностного оклада работникам, замещающим должности: «заведующий отделением», «специалист по реабилитации инвалидов»;
- 2) 45% от должностного оклада работникам, замещающим должность «медицинская сестра»;
- 3) 50% от должностного оклада работникам, замещающим следующие должности: «заведующий складом», «специалист по кадрам»;
- 4) 55% от должностного оклада работникам, замещающим должность: «инструктор по лечебной физкультуре»;
- 5) 60% от должностного оклада работникам, замещающим следующие должности: «директор», «заместитель директора», «главный бухгалтер», «заведующий хозяйством»;
- 6) 65% от должностного оклада работникам, замещающим следующие должности и профессии: «бухгалтер», «экономист», «методист», «рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий и сооружений», «уборщик производственных помещений»;
- 7) 70% от должностного оклада работникам, замещающим следующие должности и профессии: «старший воспитатель», «воспитатель», «инструктор по труду», «секретарь», «младший воспитатель», «водитель автомобиля», «сторож»

19. Выплата за отличное качество выполняемых работ установлена для работников, замещающих должность «старший воспитатель» в размере 10% от должностного оклада.

Выплата за отличное качество выполняемых работ также устанавливается при условии успешного и добросовестного исполнения работниками должностных обязанностей, соблюдения трудовой дисциплины, кодекса профессиональной этики и, в том числе, при награждении работников ведомственными наградами, наградами органов государственной власти и местного самоуправления области, Главного государственного управления социальной защиты населения Псковской области.

20. Стимулирующая выплата «Премии по итогам работы» устанавливается с целью поощрения из фонда оплаты труда (в пределах экономии фонда оплаты труда) и выплачивается по итогам работы за месяц, квартал.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное выполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- сложность выполняемого задания, срочность его выполнения;
- достижение и превышение нормативных показателей работы;
- своевременность и полнота подготовки отчетности и другие;

- оперативное и качественное выполнение отдельных поручений руководителя учреждения, руководителя структурного подразделения и т.д.;
- качественная подготовка и проведение важных работ, мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

21. Премия за выполнение особо важных и срочных работ

Премия устанавливается директором учреждения с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер и порядок начисления премии за выполнение особо важных и срочных работ определяется директором учреждения в каждом случае отдельно.

22. Премия за оказание платных услуг.

Размер и порядок начисления премии за выполнение особо важных и срочных работ определяется директором учреждения в каждом случае отдельно.

23. Перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений социального обслуживания в пределах фонда оплаты труда.

## **V. Оплата труда руководителя учреждения его заместителей, главного бухгалтера**

18. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется на основе среднего должностного оклада работников, относимых к основному персоналу учреждения, и повышающего коэффициента, определенного в соответствии с пунктом 19 настоящего Положения.

К основному персоналу учреждения относится – «инструктор по труду».

Для расчета среднего должностного оклада работников, относимых к основному персоналу учреждения, принимаются должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) основного персонала учреждения по действующему на дату установления должностного оклада руководителя учреждения штатному расписанию.

Величина среднего должностного оклада определяется как среднее арифметическое должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) указанных работников.

При изменении должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников основного персонала учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада руководителя учреждения.

19. Размер повышающего коэффициента, устанавливаемого к должностному окладу руководителя учреждения составляет - 2,6 (согласно II группе оплаты труда).

20. Компенсационные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения.

21. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения Главным государственным управлением социальной защиты населения Псковской области (далее – Управление) с учетом исполнения учреждением государственного задания и критериев эффективности деятельности учреждения.

22. Заработная плата руководителя учреждения по основной должности (без учета внутреннего совмещения) не может быть выше предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения по основной должности (без учета внутреннего совмещения) и средней заработной платы работников учреждения (далее - предельный уровень соотношения), который составляет 1 к 4.

Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения рассчитывается в 2015 году за период с 01 июня по 31 декабря 2015 года, в последующие годы – с 01 января по 31 декабря соответствующего календарного года.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

23. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения определяются на уровне от 70 до 80 процентов должностного оклада руководителя учреждения социального обслуживания.

24. Компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

#### **VI. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда в учреждении**

25. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из объемов бюджетных ассигнований, предусмотренных на финансовое обеспечение деятельности учреждения, доходов от платных услуг и иных источников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

26. Фонд оплаты труда учреждения включает в себя средства на выплату работникам должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), компенсационных и стимулирующих выплат.

27. Расходы на установление компенсационных выплат в фонде оплаты труда учреждения предусматриваются в объемах фактических начислений.

28. Расходы на установление стимулирующих выплат в фонде оплаты труда учреждениям социального обслуживания предусматриваются в размере не менее 30 процентов от объема средств, предусмотренных на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

Для осуществления стимулирующих выплат руководителям учреждений социального обслуживания Управление централизует 15 процентов средств фонда оплаты труда, предусмотренных на выплату должностных окладов руководителям учреждений социального обслуживания.

29. Средства фонда оплаты труда направляются на оплату труда работников и расходуются в соответствии с настоящим Положением.

**РАЗМЕРЫ**  
должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников

Квалификационны й уровень	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
<b>Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня</b>		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4600
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4800
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5100
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший сторож, старший по смене)	5500
<b>Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня</b>		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5500
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6000

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6500
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6700
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7200
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы <*>	7500
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Секретарь	6500
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	6900
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II	7200



Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
	внутридолжностная категория	
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; экономист; специалист по кадрам	8300
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8600
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
2 квалификационный уровень	Специалист по реабилитации инвалидов	
	без категории	11200
	второй категории	11400
	первой категории	11600
	высшей категории	11800
Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений»		
	Заведующий отделением (социальной службой)	12600
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	
	без категории	5600
	второй категории	5820
	первой категории	6050
	высшей категории	6270
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	
	без категории	7000
	второй категории	7430
	первой категории	7870
	высшей категории	8300
Профессиональная квалификационная группа «Работники учебно-вспомогательного персонала второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	6500
Профессиональная квалификационная группа «Педагогические работники»		
1	Инструктор по труду	

Квалификационны й уровень	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
квалификационный уровень	без категории	7100
	первой категории	7500
	высшей категории	7800
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист	
	без категории	7700
	первой категории	8100
	высшей категории	8500
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	
	без категории	8000
	первой категории	8400
	высшей категории	8800

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о стимулирующих выплатах работникам**

Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания  
«Производственно-интеграционные мастерские для инвалидов имени Вернера Петера Шмитца»  
(ГБУСО «ПИМ»)

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение устанавливает перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления работникам ГБУСО «ПИМ» (далее по тексту - работники).

Положение разработано в соответствии с законом Псковской области от 07 октября 2010 г. № 1006-ОЗ «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетной сферы Псковской области», постановлениями Администрации Псковской области от 11.03.2015 № 116 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Псковской области».

Расходы на установление стимулирующих выплат в фонде оплаты труда государственным учреждениям предусматриваются в размере не менее 15% от объема средств, предусмотренных на выплату должностных окладов работникам учреждений.

1.2. Для осуществления стимулирующих выплат руководителю государственного учреждения главные распорядители бюджетных средств централизуют 15% средств фонда оплаты труда, предусмотренных на выплату должностных окладов руководителю учреждения.

1.3. Настоящим Положением устанавливаются следующие виды премирования:

— премия за основные результаты деятельности по итогам работы за месяц (квартал, год) при наличии экономии фонда оплаты труда и достижения высоких результатов деятельности учреждения;

— премия за отличное качество выполняемых работ;

— премия за выполнение особо важных и срочных работ;

— премия за оказание платных услуг.

1.4. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются главными распорядителями бюджетных средств с учетом исполнения государственными учреждениями государственных (муниципальных) заданий и критериев эффективности и результативности деятельности возглавляемых ими учреждений.

1.5. Размеры стимулирующих выплат работникам определяются государственным учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда с учетом результативности и качества работы работников учреждения.

Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителя учреждения) определяются директором учреждения для каждого сотрудника индивидуально.

При премировании учитываются:

— успешное и добросовестное выполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

— участие в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;

— сложность выполняемого задания, срочность его выполнения;

- достижение и превышение нормативных показателей работы;
- своевременность и полнота подготовки отчетности и другие;
- оперативное и качественное выполнение отдельных поручений руководителя учреждения, руководителя структурного подразделения и т.д.;
- качественная подготовка и проведение важных работ, мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

1.6. Размер премии работникам может быть повышен, если их деятельность отвечает следующим условиям:

- подготовка и проведение особо значимых мероприятий;
- внесение предложений по решению проблем в деятельности учреждения;
- выполнение увеличенного объема работ, если за это не установлена соответствующая надбавка.

1.7. Работники, некачественно или несвоевременно выполняющие свои должностные обязанности, премируются в более низких размерах или не премируются полностью, с указанием конкретных причин, включающих:

- несвоевременное и (или) некачественное выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией;
- несвоевременное и (или) некачественное выполнение заданий, поручений и распоряжений директора Учреждения, заведующих структурными подразделениями;
- совершение действия, нанесшего материальный ущерб учреждению;
- совершение прогула, в том числе, отсутствие на работе более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
- появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения.

1.8. Решение о выплате премии и материальной помощи работникам учреждения и их конкретных размерах принимает руководитель учреждения.

Решение о выплате премии и материальной помощи из средств бюджета руководителю учреждения и их конкретных размерах принимает начальник территориального управления г. Пскова Главного государственного управления социальной защиты населения Псковской области.

## **II. Материальная помощь.**

В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения по их письменному заявлению может быть оказана материальная помощь. Источником для выплаты данного вида премии является фонд оплаты труда учреждения сформированный за счет всех источников финансирования.

2.1. Выплата материальной помощи работнику осуществляется по его письменному заявлению, как правило, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска или одной из его частей, в соответствии с приказом директора учреждения.

В исключительных случаях по решению директора учреждения материальная помощь работнику может быть выплачена в иные сроки.

2.2. Работнику, поступившему на работу в течение календарного года, материальная помощь выплачивается пропорционально периоду текущего календарного года со дня начала работы в учреждении.

Работнику, уволившемуся до окончания календарного года, материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному в течение календарного года времени за исключением случаев увольнения с п.5 и по п.11 статьи 81 Трудового Кодекса РФ.

Периоды нахождения работника в очередных и дополнительных отпусках и периоды нетрудоспособности в течение календарного года не уменьшают размер материальной помощи к отпуску за этот календарный год.

2.3. Работникам по их личному заявлению может быть предоставлена материальная помощь при несчастных случаях, стихийных бедствиях, болезни, в связи со смертью близкого родственника и других случаях.

### **III. Порядок премирования**

На премирование работников за основные результаты деятельности по итогам работы за период (месяц, квартал, год); за отличное качество выполняемых работ; за оказание платных услуг; за выполнение особо важных и срочных работ направляются средства из внебюджетных поступлений до 30% от объема привлеченных средств, сдачи в аренду имущества, реализации товаров и услуг и иных безвозмездных поступлений.

#### **3.1. Премия за основные результаты деятельности по итогам работы за месяц (квартал, год):**

Источником для выплаты данного вида премии является фонд оплаты труда учреждения сформированный за счет всех источников финансирования.

Размер премии за основные результаты деятельности по итогам работы за квартал зависит от результатов эффективности деятельности работника. При определении размера премии рекомендуется использовать показатели эффективности деятельности работников, отраженные в Положении «О порядке проведения оценки эффективности деятельности работников учреждения из числа основного персонала» (Приложение 1 к данному Положению).

Премия за основные результаты деятельности по итогам работы за период (месяц, квартал, год) устанавливается директором учреждения с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки эффективности деятельности работников учреждения.

Все показатели и условия, используемые в системе премирования за основные результаты деятельности, обеспечиваются оперативным учетом, гарантирующим отражение результатов деятельности.

Организация достоверного учета результатов основной деятельности возлагается на руководителей подразделений и на административный персонал учреждения.

Премии работникам за основные результаты деятельности выплачиваются ежеквартально вместе с расчетом оплаты труда с работником за последний месяц.

Премии начисляются на должностной оклад работника пропорционально отработанному в расчетном периоде времени, в том числе, проработавшего неполный расчетный период в связи с поступлением на работу или увольнением. За период нахождения работника в различных видах отпусков, а также за период временной нетрудоспособности премия не начисляется.

Премии выплачиваются в соответствии с приказом директора учреждения, с которым работники должны быть ознакомлены под роспись, с указанием даты.

### **3.2. Премия за отличное качество выполняемых работ**

Источником для выплаты премии за высокое качество выполняемых работ является фонд оплаты труда учреждения, сформированный за счет всех источников финансирования.

На премирование работников за высокое качество выполняемых работ в целом за год направляются средства в размере 30% от годового фонда оплаты по окладам учреждения.

При наличии экономии фонда оплаты труда работников, объем средств, направляемых на премирование, может быть увеличен.

Премия за высокое качество выполняемых работ устанавливается директором учреждения с учетом представлений заместителей директора, руководителей структурных подразделений на награждение работников учреждения грамотами, а также ходатайств об объявлении работникам учреждения благодарности.

Размер и порядок начисления данного вида премии определяется директором учреждения в каждом случае отдельно.

Премия работникам учреждения за высокое качество выполняемых работ выплачивается единовременно.

### **3.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ**

Источником для выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ является фонд оплаты труда учреждения, сформированный за счет всех источников финансирования.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается директором учреждения с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер и порядок начисления премии за выполнение особо важных и срочных работ определяется директором учреждения в каждом случае отдельно.

Премия работникам учреждения за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается единовременно.

### **3.4. Премия за оказание платных услуг**

Источником для выплаты премии за оказание платных услуг является фонд оплаты труда учреждения, сформированный за счет внебюджетных источников финансирования.

На премирование работников за оказание платных услуг в целом за год направляются средства до 30% от объемов внебюджетных поступлений, полученных от оказания платных социальных услуг.

Размер и порядок начисления данного вида премии определяется директором учреждения в каждом случае отдельно.

Премия работникам учреждения за образцовое качество выполняемых работ выплачивается единовременно.

## **IV. Прочие положения**

Работникам, принятым на должность с испытательным сроком, материальное поощрение не выплачивается до истечения испытательного срока.

Работникам, не проработавшим квартал в связи с расторжением трудового договора, квартальная премия не начисляется.

Положение о премировании вводится с 2015 года и действует до 2017 года.

**Перечень профессий и работ,**

для выполнения которых обязательно прохождение работниками предварительных при поступлении на работу и периодических осмотров (пункт 20 Приложения № 2 Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические осмотры (обследования) и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»)

Наименование должностей	Периодичность осмотров	Наименование мероприятий	Ответственный
Инструктор по труду, воспитатель (включая младшего и старшего), социальный работник, социальный педагог, педагог-психолог, зав.отделением	Предварительный медицинский осмотр при поступлении на работу (наличие медицинской книжки с доступом к работе)	1. Прохождение флюорографии 2. ЭКГ 3. Прохождение: дерматовенеролога, гинеколога, инфекциониста (по рекомендациям врачей-специалистов), ЛОРа, психиатра, стоматолога, нарколога, терапевта 4. Сдача анализа крови на сифилис, мазок на флору (гонорею) и цитологию, анализ кала яйца-глистов энтеробиоз, анализ крови общий, анализ крови биохимический, анализ мочи общий 5. Сдача санминимума.	<b>Самостоятельно</b>
Инструктор по труду, воспитатель (включая младшего и старшего), социальный работник, социальный педагог, педагог-психолог, зав.отделением	Периодический медицинский осмотр (обследование) – Один раз в год (медицинская книжка)	1. Прохождение флюорографии 2. ЭКГ 3. Прохождение: дерматовенеролога, гинеколога, инфекциониста (по рекомендациям врачей-специалистов), ЛОРа, психиатра, стоматолога, нарколога, терапевта 4. Сдача анализа крови на сифилис, мазок на флору (гонорею) и цитологию, анализ кала яйца-глистов энтеробиоз, анализ крови общий, анализ крови биохимический, анализ мочи общий 5. Маммография или УЗИ молочных желез старше 40 лет – 1 раз в 2 года (женщины) 6. Сдача санминимума	<b>Медицинская сестра</b>
Медицинская сестра, инструктор по труду в хозяйственном и прачечном отделении	Периодический медицинский осмотр (обследование) – Один раз в год (медицинская книжка)	1. Прохождение флюорографии 2. ЭКГ 3. Прохождение: дерматовенеролога, гинеколога, инфекциониста (по рекомендациям врачей-специалистов), ЛОРа, психиатра, стоматолога, нарколога, терапевта 4. Сдача анализа крови на сифилис, мазок на флору (гонорею) и	<b>Медицинская сестра</b>

		<p>цитологию, анализ кала яйца-глистов энтеробиоз, анализ кала на бак. носительство (брюшной тиф, дизентерия, сальмонеллез), анализ крови общий, анализ крови биохимический, анализ мочи общий.</p> <p>5. Маммография или УЗИ молочных желез старше 40 лет – 1 раз в 2 года (женщины)</p> <p>6. Сдача санминимума</p>	
Водитель автомобиля	Один раз в два года (паспорт здоровья)	<p>1. Прохождение флюорографии</p> <p>2. Прохождение: психиатра, нарколога, терапевта, окулиста, хирурга, ЛОРа.</p>	<b>Медицинская сестра</b>
Все остальные категории работников учреждения	Один раз в год	<p>1. Прохождение флюорографии</p> <p>2. Прохождение: дерматовенеролога, гинеколога, инфекциониста (по рекомендациям врачей-специалистов), ЛОРа, психиатра, стоматолога, нарколога, терапевта</p> <p>3. Сдача анализа крови на сифилис, мазок на флору (гонорею) и цитологию, анализ крови общий, анализ крови биохимический, анализ мочи общий.</p> <p>7. Маммография или УЗИ молочных желез старше 40 лет– 1 раз в 2 года (женщины)</p>	<b>Медицинская сестра / или самостоятельно</b>