

Областное казенное учреждение социального обслуживания населения
системы социального обеспечения
«Щигровский межрайонный центр социальной помощи семье и детям»

**Коллективный договор
между работниками и работодателем
областного казенного учреждения
социального обслуживания населения
системы социального обеспечения
«Щигровский межрайонный центр
социальной помощи семье и детям»
на 2011 – 2014 гг.**

Ул. Комарова 67, сл. Пригородняя,
Щигровский р-н Курской области



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключается между работодателем областного казенного учреждения социального обслуживания населения системы социального обеспечения «Щигровский межрайонный центр социальной помощи семье и детям» (далее Центр) в лице директора Центра А.В.Цверновой и представителем работников трудового коллектива Центра в лице социального педагога – Н.В.Пономаревой, на добровольной основе в целях:
- создания системы социально-трудовых отношений в Центре, максимально способствующих стабильности и эффективности работы Центра, росту его общественного престижа и деловой репутации;
 - установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
 - создания благоприятного психологического климата в коллективе, регулирующим социально – трудовые отношения.
- 1.2 Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-правовые отношения.
- 1.3 Коллективный договор вступает в силу со дня подписания полномочными представителями сторон.
- 1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Центра независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.
- 1.5 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения.
- 1.6 При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации.
- 1.7 При реорганизации учреждения по инициативе любой из сторон возможен пересмотр коллективного договора.
- 1.8 При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.9 При поступлении в Центр новых сотрудников работодатель знакомит их с коллективным договором.

II. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН, ЗАКЛЮЧАЮЩИХ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

2.1 Работодатель обязуется:

- обеспечить нормальные условия для работы коллектива Центра, проводить в жизнь мероприятия по его организационному, экономическому и социальному развитию;
- обеспечивать эффективную организацию труда работников, создавать условия для повышения квалификации и развития творческой инициативы работников;
- учитывать мнения представителей работников трудового коллектива при решении производственных вопросов;
- осуществлять мероприятия, направленные на жилищное, бытовое, медицинское и культурное обслуживание работников и их семей (при наличии средств);
- обеспечивать рассмотрение требований и предложений работников с ответом на них в письменной форме в течение 3-х дней;

— за нарушение производственной и трудовой дисциплины работодатель имеет право прибегнуть к дисциплинарным и другим взысканиям.

2.2 Работники Центра обязуются:

- работать добросовестно, соблюдать круг предусмотренных для каждого из них обязанностей, своевременно и качественно выполнять задания и поручения, распоряжения и указания работодателя;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовой и производственной дисциплины;
- производительно использовать все рабочее время, принимать меры к устранению причин, мешающих их нормальной работе;
- соблюдать требования инструкции по охране труда, технике безопасности, противопожарной безопасности;
- содержать в чистоте свое рабочее место, оборудование, бережно, относиться к имуществу; предотвращать хищения в учреждении;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

2.3 Представители работников трудового коллектива обязуются:

- представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией;
- контролировать разрешение трудовых споров, возникающих между работодателем и работниками;
- осуществлять контроль за выполнением законодательства о труде, занятости, отстаивать интересы особо нуждающихся в социальной защите работников.

Основные трудовые права и обязанности работников и работодателя изложены в Правилах внутреннего трудового распорядка областного казенного учреждения социального обслуживания населения системы социального обеспечения «Щигровский межрайонный центр социальной помощи семье и детям».

III. ОПЛАТА ТРУДА И ИНДЕКСАЦИЯ ДОХОДОВ

- 3.1 Заработная плата, включающая оклад (должностной оклад), компенсационные и обязательные выплаты, определяется в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ, Положением об оплате труда работников областного казенного учреждения социального обслуживания населения системы социального обеспечения «Щигровский межрайонный центр социальной помощи семье и детям» (Приложение № 1), разработанным в соответствии с постановлением Правительства Курской области от 24.05.2010 г. № 69-пп «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету социального обеспечения Курской области», постановлением Правительства Курской области от 12.08.2011 г. № 126-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Курской области от 24.05.2010 г. № 69-пп «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету социального обеспечения Курской области» и постановлением Губернатора Курской области от 29.12.2007 г. № 596 «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», а также нормативными

правовыми актами Курской области, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда.

- 3.2 Работникам Центра гарантируется оплата труда в размере не ниже минимального размера оплаты труда.
- 3.3 Заработная плата выплачивается два раза в месяц, в установленные комитетом финансов или комитетом социального обеспечения Курской области дни (не позднее 4 и 19 числа каждого месяца). При совпадении этих дней с выходными или праздничными днями выплата аванса и заработной платы производится накануне этого дня.
- 3.4 Заработная плата по желанию работников выплачивается через кредитные организации - пластиковые карты.
- 3.5 При наличии экономии фонда заработной платы работникам Центра могут выплачиваться премии как поощрение за достижение положительных результатов в работе, внедрение инновационных методов работы, творчество, инициативу, эффективность и качество оказываемых услуг на основе Положения о премировании работников областного казенного учреждения социального обслуживания населения системы социального обеспечения «Щигровский межрайонный центр социальной помощи семье и детям» (Приложение № 2) .
Суммы премий для конкретного работника максимальными размерами не ограничиваются.
- 3.6 Работникам Центра ежегодно выплачивается к очередному отпуску материальная помощь в размере до двух минимальных окладов (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии.
- 3.7 При увольнении работника и начислении компенсационных выплат за очередной отпуск, материальная помощь к очередному отпуску не выплачивается.
- 3.8 В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда, работникам может выплачиваться материальная помощь в размере до двух минимальных окладов (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:
 - за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет);
 - в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и по согласованию с представителем работников трудового коллектива.
- 3.9 При выполнении работ за временно отсутствующего работника устанавливается доплата в соответствии с действующим законодательством.
- 3.10 Оплата ежегодного очередного отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 3.11 Все доплаты, надбавки, компенсации выплачиваются в день окончательного расчета за прошедший месяц.

IV. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН,

ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

- 4.1 Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заявлением предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных

дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере. Отпуск по беременности и родам исчисляются суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

4.2 Право на единовременное пособие при рождении ребенка имеет один из родителей либо лицо, его заменяющее. В случае рождения двух или более детей указанное пособие выплачивается на каждого ребенка. При рождении мертвого ребенка указанное пособие не выплачивается.

4.3 Право на единовременное пособие дополнительно к пособию по беременности и родам имеют женщины, вставшие на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности (до двенадцати недель).

4.4 По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора и трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяется федеральным законом. На период по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях).

Выплата пособия по государственному социальному страхованию производится до достижения ребенком возраста полутора лет.

Отпуск по уходу за ребенком может быть использован не только матерью, но и другим лицом: отцом ребенка, бабушкой, дедушкой или другим родственником (опекуном), фактически осуществляющим уход за ребенком.

4.5 Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по письменному заявлению предоставляются 4 дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

Женщинам, работающим в сельской местности и осуществляющим уход за детьми – инвалидами и инвалидами с детства, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.6 Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери, предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Отпуск по заявлению работника может быть предоставлен с присоединением к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью, либо – по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.7 Ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается в размере 40 % среднего заработка застрахованного лица, но не менее минимального размера этого пособия, установленного действующим законодательством.

Матерям, (или другим родственникам, фактически осуществляющему уход за ребенком), состоящим в трудовых отношениях на условиях найма с организацией, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста устанавливаются ежемесячные компенсационные выплаты в размере 50 рублей.

В случае ухода за двумя и более детьми до достижения ими возраста полутора лет размер пособия суммируется и не может быть меньше суммы минимального пособия. При этом он не должен превышать 100 % от среднего заработка (дохода) по месту работы за последние 12 календарных месяцев.

В случае наступления отпуска по беременности и родам во время отпуска по уходу за ребенком матери предоставляется право выбора одного из пособий. Если размер пособия по уходу за ребенком выше, чем размер пособия по беременности и родам, женщина также имеет право выбора одного из этих пособий сразу после родов.

V. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И СОГЛАШЕНИЯ ПО ТРУДОВЫМ ОТНОШЕНИЯМ

5.1 Работодатель обязуется определять условия и сроки заключения трудовых договоров при приеме на работу, оговаривать в них функциональные обязанности, знакомить работников под роспись с трудовыми обязанностями, режимом труда и отдыха, с оплатой труда, внутренним трудовым распорядком.

5.2 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором.

VI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

6.1 При сокращении численности или штата работников Центра преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией.

При равной квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Центра работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников Центра работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников уволенному работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1 Установлена нормальная продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю, продолжительностью рабочего дня 8 часов.

7.2 Установлена продолжительность рабочего дня с 8-00 до 17-00; для женщин, работающих в сельской местности с 8-00 до 16-12.

7.3 Установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), за исключением работников, работающих в соответствии с графиками

сменности: оператор газовой отопительной, сторож, воспитатель, медсестра, повар, мойщик посуды.

- 7.4 Установлена продолжительность перерыва для отдыха и питания – 1 час (с 12-00 до 13-00).
- 7.5 Для работников, работающих в соответствии с графиками сменности, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, порядок перехода работников из смены в смену, в том числе в выходные и праздничные дни устанавливаются графиками сменности и Правилами внутреннего трудового распорядка областного казенного учреждения социального обслуживания населения системы социального обеспечения «Цигровский межрайонный центр социальной помощи семье и детям» с соблюдением трудового законодательства. Графики сменности утверждаются администрацией и доводятся до сведения работников.
- 7.6 Работникам, имеющим детей – учащихся 1-4 классов устанавливается свободный оплачиваемый день 1 сентября.
- 7.7 Работникам, потерявшим близких, а также работникам, вступившим в брак, предоставляются 3 оплачиваемых календарных дня, согласно письменного заявления работника.
- 7.8 Всем работникам независимо от должности и стажа работы, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы продолжительностью не менее 28 календарных дней в соответствии с действующим законодательством.
Отдельным работникам (шеф-повару, повару) предоставляются 6 дней к ежегодному оплачиваемому отпуску согласно рекомендаций по аттестации рабочих мест.
- 7.9 По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- 7.10 Отпуск за первый год работы при желании работника и согласовании с администрацией предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы. В последующие годы работы отпуск предоставляется в любое время года в соответствии с графиком, который составляется администрацией на каждый календарный год и доводится до сведения работников не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года.
- 7.11 Лицам, работающим по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы.
- 7.12 По согласованию с работодателем, работникам в случае необходимости и согласно поданному заявлению с указанием причин этой необходимости, предоставляется дополнительный отпуск (для обучающихся по заочной форме обучения) или отдельные дни без сохранения заработной платы.
- 7.13 При уходе в отпуск не за фактически отработанное время, а раньше часть выплаченных ему отпускных будет являться авансом за предстоящую работу.
В случае увольнения работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже использовал ежегодный отпуск, из заработной платы производятся удержания суммы за неотработанные дни в отпуске.
- 7.14 Предоставляется право каждому работнику проводить регулярное обучение, повышение квалификации с сохранением льгот при этом в соответствии с действующим законодательством.

VIII. ОХРАНА ТРУДА

8.1 Стороны признают, что безопасные и здоровые условия труда являются непременным условием трудовой деятельности работников.

Работодатель обязуется создавать и поддерживать безопасные для здоровья нормальные условия труда в целом по Центру и на каждом рабочем месте в соответствии с Соглашением по охране труда между работниками и работодателем областного казенного учреждения социального обслуживания населения системы социального обеспечения «Щигровский межрайонный центр социальной помощи семье и детям» (Приложение 3).

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;
- применение прошедших обязательную сертификацию средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с Перечнем профессий, согласно которых выдаются бесплатно индивидуальные средства защиты (Приложение № 4);
- 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;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном трудовым законодательством Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения представителя работников трудового коллектива;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.2 Работник Центра обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, пожарной безопасности, проверку знаний требований охраны труда; пожарной безопасности;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), диспансеризацию.

8.3 Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателем осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство работ, услуг.

IX. РАССМОТРЕНИЕ

ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

В случае возникновения индивидуальных трудовых споров собрание трудового коллектива избирает временно действующую комиссию по трудовым спорам. Комиссия по трудовым спорам обязуется объективно рассматривать трудовые споры согласно трудовому законодательству.

X. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ИЗМЕНЕНИЯ,

ДОПОЛНЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

- 10.1 Настоящий договор вступает в силу со дня подписания сторонами сроком на три года.
- 10.2 Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимному согласованию сторон.
Изменения условий труда, социально-бытовых гарантий в сторону их улучшения вносятся решениями работодателя.
- 10.3 Для разрешения спорных вопросов используются примирительные процедуры, предусмотренные главой 61 Трудового кодекса законом РФ.
- 10.4 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется представителями от работников трудового коллектива и от работодателя.
- 10.5 При осуществлении контроля стороны предоставляют друг другу всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

10.6 Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора определяется Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Коллективный договор одобрен на общем собрании трудового коллектива.

«04» сентября 2011 г.

Представитель работников
трудоого коллектива



подпись

Пономарева Н.В.

«04» сентября 2011 г.

Директор областного казенного учреждения
социального обслуживания населения
системы социального обеспечения
Орловский межрайонный центр
социальной помощи семье и детям»




подпись

А.В. Цвернова

СОГЛАСОВАНО:Представитель работников
трудового коллектива_____
Н.В.Пономарева

« ____ » _____ 2011 г.

УТВЕРЖДЕНО:Директор областного казенного учреждения
социального обслуживания населения
системы социального обеспечения
«Щигровский межрайонный центр
социальной помощи семье и детям»_____
А.В. Цвернова

« ____ » _____ 2011 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ
СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
«ЩИГРОВСКИЙ МЕЖРАЙОННЫЙ ЦЕНТР
СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ СЕМЬЕ И ДЕТАМ»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников областного казенного учреждения социального обслуживания населения системы социального обеспечения «Щигровский межрайонный центр социальной помощи семье и детям» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Курской области от 24.05.2010 г. №69-пп «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету социального обеспечения Курской области», постановлением Правительства Курской области от 12.08.2011 г. №126-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Курской области от 24.05.2010 г. №69-пп «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету социального обеспечения Курской области» и постановлением Губернатора Курской области от 29.12.2007г. №596 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных и казенных учреждений, органов исполнительной власти области и иных государственных органов, созданных в соответствии с Уставом Курской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений» (в редакции постановления Губернатора Курской области от 31.03.2011 года №95-пг), а также нормативными правовыми актами Курской области, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда.

2. Настоящее положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к размерам окладов (должностных окладов) и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03. 2008 г. № 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях», а также и критерии их установления;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в соответствии с перечнем, утвержденным постановлением Правительства

Курской области от 28.03.2008 г. № 45 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях»;

- условия оплаты труда руководителей учреждений.

3. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ по той же квалификации.

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

5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

II. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ И РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ В СФЕРЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ

6. Размеры окладов медицинским работникам и работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг, работающих в учреждениях социального обеспечения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказами Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", от 31 марта 2008 г. N 149-н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг":

Должности, отнесенные к ПКГ "Средний медицинский персонал":	
1 квалификационный уровень: медицинский дезинфектор	1949 рублей
3 квалификационный уровень: медицинская сестра	2636 рублей
должности, отнесенные к ПКГ "Врачи и провизоры":	
2 квалификационный уровень: врачи	3823 рубля
должности, отнесенные к ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг": социальный работник	2163 рубля
должности, отнесенные к ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг":	
1 квалификационный уровень: специалист по социальной работе	2898 рублей
должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг": заведующий отделением, заведующий стационарным отделением	3823 рубля

7. Положением о системе оплаты труда медицинских работников и работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг, может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам):

- повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, наличие ученой степени, почетного звания.

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

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

9. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается медицинским работникам учреждений в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням:

ПКГ "Средний медицинский персонал"	
3 квалификационный уровень	0,10
4 квалификационный уровень	0,15
ПКГ "Врачи и провизоры":	
2 квалификационный уровень	0,10

10. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

11. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 3,0.

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

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

при наличии второй квалификационной категории	0,1
при наличии первой квалификационной категории	0,17
при наличии высшей квалификационной категории	0,3

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

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

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

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

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

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

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

14. Размеры окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

должности, отнесенные к ПКГ "Учебно-вспомогательного персонала первого уровня": помощник воспитателя	1858 рублей
должности, отнесенные к ПКГ "Педагогические работники":	
1 квалификационный уровень: инструктор по труду, музыкальный руководитель	2400 рублей
2 квалификационный уровень: социальный педагог	2637 рублей
3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог, методист	2663 рубля
4 квалификационный уровень: старший воспитатель, учитель-дефектолог	2716 руб лей

15. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала повышающих коэффициентов к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, наличие ученой степени, почетного звания.

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

повышенный размер тарифной ставки (оклада). Размер повышающего коэффициента к окладу - 0,25.

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

17. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням:

ПКГ "Педагогические работники"	
1 квалификационный уровень	0,12
2 квалификационный уровень	0,15
3 квалификационный уровень	0,18
4 квалификационный уровень	0,20

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

18. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

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

19. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, здравоохранения и социальной защиты населения.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;
- при выслуге лет от 3 года до 5 лет - до 0,2;
- при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3.

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

20. Применять размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию, наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются педагогическим работникам:

при наличии второй квалификационной категории	0,1
при наличии первой квалификационной категории	0,17
при наличии высшей квалификационной категории	0,3
при наличии ученой степени кандидата наук, ученого звания доцента, почетного звания "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель"	0,2
при наличии ученой степени кандидата наук, ученого звания доцента, почетного звания "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель"	0,1
при наличии почетного звания "Заслуженный работник физической культуры"	0,1

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

Применение повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию, наличие ученой степени, почетного звания не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

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

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

IV. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ РАБОТНИКОВ, УКАЗАННЫХ В РАЗДЕЛАХ II, III)

22. Размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" и от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии":

должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня":	
1 квалификационный уровень: делопроизводитель, секретарь-машинистка	1858 рублей
должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня":	
2 квалификационный уровень: заведующий складом, заведующий хозяйством	2163 рубля
3 квалификационный уровень: шеф - повар	2400 рубля
должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":	
1 квалификационный уровень: юрисконсульт, специалист по кадрам, инженер по охране труда, программист, социолог, бухгалтер	2400 рублей
4 квалификационный уровень: ведущий бухгалтер, ведущий экономист	3491 рубль

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

24. Положением о системах оплаты труда работников учреждения, занимающих должности служащих, может быть предусмотрено установление служащим повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам):

- повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности;

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

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

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

26. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам учреждения, занимающим должности служащих, предусматривающие внутридолжностное категорирование. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

- главный - 0,25;
- ведущий - 0,2;
- первая категория - 0,1;
- вторая категория - 0,05.

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

27. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику учреждения, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

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

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

V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

29. Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

профессии рабочих, отнесенных к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня":	
1 квалификационный уровень: дворник, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, оператор котельной, парикмахер, уборщик служебных помещений, сторож	1705 рублей

профессии рабочих, отнесенных к ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня":	
1 квалификационный уровень: оператор ЭВМ, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь, электрик по ремонту электрооборудования	1949 рублей
должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":	
4 квалификационный уровень: водитель	3195 рублей

30. Положением о системах оплаты труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим учреждения повышающих коэффициентов к минимальному окладу:

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

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

32. Повышающий межразрядный коэффициент к окладу может быть установлен рабочим по профессиям, допускающим разряды в рамках квалификационного уровня.

Размер повышающего межразрядного коэффициента к окладу:

- по общепромышленным профессиям рабочих первого уровня - 0,045 к предыдущему разряду ЕТКС;
- по общепромышленным профессиям рабочих второго уровня - 0,11 к предыдущему разряду ЕТКС.

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

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

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

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

35. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

VI. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

36. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной заработной платы.

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

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

38. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в разделе VII Настоящего положения.

39. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет ассигнований областного бюджета, централизованных комитетом социального обеспечения Курской области, как главным распорядителем на эти цели.

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

40. Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VIII Настоящего положения.

VII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

41. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 г. N 45, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях, утвержденном постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 г. N 45.

42. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и рекомендуемым перечнем согласно приложению к Примерному положению.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

При этом конкретные размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

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

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

45. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

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

VIII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

50. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с утвержденным Перечнем видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 г. N 44 "Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях", устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

51. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств полученных при оказании платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- остальных работников учреждения, занятых выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций, - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

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

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

Надбавка за интенсивность труда и надбавка за высокие результаты работы устанавливаются работнику учреждения приказом руководителя учреждения сроком на один год. Размер надбавки за интенсивность труда и размер надбавки за высокие результаты работы работникам учреждения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Выплаты надбавки за интенсивность труда и надбавки за высокие результаты работы максимальным размером не ограничены.

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

54. Выплаты за стаж непрерывной работы работникам учреждений устанавливается в следующих размерах:

- 30 процентов оклада (должностного оклада) - за первые три года и по 15 процентов - за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 60 процентов оклада (должностного оклада) - врачам и среднему медицинскому персоналу домов-интернатов всех типов, расположенных в сельской местности;
- 20 процентов оклада (должностного оклада) - за первые три года и 10 процентов - за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада) всем работникам учреждений социальной защиты населения, кроме работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта.

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

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

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

55. Водителям грузовых, легковых автомобилей, автобусов и других транспортных средств может устанавливаться надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

- 10 % оклада - водителям 2-го класса;
- 25 % оклада водителям 1-го класса.

56. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях могут быть установлены премии по итогам работы за месяц, квартал, год.

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

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

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

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

IX. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

58. При увольнении работника и начислении компенсационных выплат за очередной отпуск, материальная помощь к очередному отпуску не выплачивается.

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

- за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника

(50, 55 и 60 лет);

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

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

59'. Для повышения заинтересованности работников учреждений в результатах их деятельности и в качестве оказываемых услуг, на оплату труда может направляться до 50 процентов средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

ПРИЛОЖЕНИЕ
к Положению об оплате труда
работников областного казенного учреждения
социального обслуживания населения
системы социального обеспечения
«Щигровский межрайонный центр
социальной помощи семье и детям»

Перечень
структурных подразделений и должностей работников,
занятых на тяжелых работах, работах с вредными и
(или) опасными и иными особыми условиями труда

1. Структурные подразделения и должности работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа в которых дает право работникам на выплаты компенсационного характера с применением повышающего коэффициента 0,15.

№ п/п	Наименование структурных подразделений	Наименование должностей
1.1	Аппарат учреждения.	Директор, заместитель по воспитательной и реабилитационной работе, заместитель по социальной работе.

2. Структурные подразделения и должности работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа в которых дает право работникам на выплаты компенсационного характера с применением повышающего коэффициента 0,20.

№ п/п	Наименование структурных подразделений	Наименование должностей
2.1	Аппарат учреждения	Методист
2.2	Отделение первичного приема информации, анализа и прогнозирования.	Заведующий отделением, специалист по социальной работе, социолог.
2.3	Отделение психолого-педагогической помощи.	Заведующий отделением; учитель - дефектолог социальный педагог педагог-психолог.
2.4	Отделение профилактики безнадзорности детей и подростков.	Заведующий отделением, социальный педагог.

3. Структурные подразделения и должности работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или опасными и иными особыми условиями труда, работа в которых дает право работникам на выплаты компенсационного характера с применением повышающего коэффициента 0,40.

	Наименование структурных подразделений	Наименование должностей
3.1	Стационарное отделение - социальный приют для детей и подростков.	Зав. стационарным отделением, специалист по социальной работе, социальный педагог, социальный работник, педагог-психолог, воспитатель, учитель-дефектолог, инструктор по труду, помощник воспитателя, музыкальный руководитель, врач-педиатр, врач-невролог, медицинская сестра, медицинский дезинфектор, шеф-повар, повар, мойщик посуды, парикмахер.

СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников
трудового коллектива

_____ Н.В.Пономарева

« ____ » _____ 2011 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор областного казенного учреждения
социального обслуживания населения
системы социального обеспечения
«Щигровский межрайонный центр
социальной помощи семье и детям»

_____ А.В. Цвернова

« ____ » _____ 2011 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ
РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ
СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
«ЩИГРОВСКИЙ МЕЖРАЙОННЫЙ ЦЕНТР
СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ СЕМЬЕ И ДЕТАМ»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение (далее - Положение) вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждений подведомственных комитету социального обеспечения Курской области с целью увеличения объемов и улучшения качества предоставляемых социальных услуг населению, повышения культуры обслуживания, экономии трудовых и материальных ресурсов и достижения положительных результатов в реализации задач социальной поддержки семьи и детей.

1.2 Положение распространяется на работников областного казенного учреждения социального обслуживания населения системы социального обеспечения «Щигровский межрайонный центр социальной помощи семье и детям» (далее Центр).

1.3 Положение вводится в целях поощрения напряженного, высокопроизводительного труда работников, проявления инициативы и творческого отношения к работе, а также необходимой ответственности работников за добросовестное выполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины.

1.4 Премирование осуществляется в пределах фонда оплаты труда и на основе критериев оценки эффективности качества оказываемых услуг, контроля качества выполненной работы.

II. ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1 Премирование директора производится по результатам оценки деятельности учреждения в целом вышестоящей организацией.

2.2 Премирование заместителей директора производится директором по результатам деятельности структурных подразделений Центра, работу которых они направляют и контролируют.

2.3 Премирование заведующих отделениями производится директором Центра по результатам деятельности отделений, работу которых они организуют согласно функциям, определяемым Уставом Центра.

2.4 Главный бухгалтер премируется по результатам оценки финансово- хозяйственной деятельности.

2.5 Работники Центра премируются по согласованию с заместителями директора, заведующими отделениями, руководителями подразделений и представителем трудового коллектива согласно общих и специальных показателей оценки деятельности.

2.3 Общие показатели оценки деятельности устанавливаются для всех работников учреждения:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности в рамках исполнения должностных обязанностей;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- соблюдение трудовой дисциплины и внутреннего трудового распорядка учреждения;
- отсутствие нарушений правил ведения документации в соответствии с установленными требованиями;
- соблюдение нормативных правовых актов, иных руководящих документов по своему разделу работы;
- отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующих органов и комиссий;
- своевременное и качественное исполнение приказов и указаний руководства учреждения, структурного подразделения;
- своевременное принятие мер при нештатных ситуациях;
- соблюдение правил техники безопасности и противопожарной безопасности;
- работа над повышением квалификации работников учреждения;
- привлечение спонсорской, благотворительной помощи.

2.7 Примерные специальные показатели оценки деятельности устанавливаются для каждой категории работников отдельно в соответствии с должностными обязанностями и государственным национальным стандартом «Качество социальных услуг. Общие положения»

2.7.1 Заместителей руководителя, заведующих отделениями, методиста:

- наличие учредительных документов (Устава, Положений об отделениях, лицензии на медицинскую деятельность, эксплуатационных документов на оборудование, приборы, аппаратуру, санитарно-эпидемиологические заключения);
- четкая организация планирования работы заведующих отделениями, специалистов, обслуживающего персонала, осуществление контроля выполнения планов, программ;
- своевременное проведение производственных совещаний, методических планерок; социально-педагогических советов;
- осуществление контроля качества услуг, оказываемых специалистами и обслуживающим персоналом;
- содержание в исправном состоянии оборудования и других материальных ценностей, их сохранность.

2.7.2 Главного бухгалтера:

- обеспечение организации бухгалтерского учета в учреждении и ежемесячного контроля правильности ведения бухгалтерских операций на разных участках;
- соблюдение финансовой дисциплины;
- своевременное и правильное оформление отчетности в учреждении согласно перечню;
- своевременная постановка на учет в учреждении материальных ценностей;
- обеспечение своевременного списания с баланса учреждения материальных ценностей;
- контроль соблюдения набора продуктов питания для детей и норм расхода по ним;
- привлечение спонсорской, благотворительной помощи.

2.7.3 Работников бухгалтерии:

- обеспечение правильной организации ведения бухгалтерского учета;
- своевременное начисление и выплата заработной платы работникам Центра;
- качественное проведение инвентаризации материальных ценностей и соблюдение графика контрольных проверок материально-ответственных лиц;
- осуществление контроля сохранности собственности;
- своевременная сдача отчетов вышестоящей организации.

2.7.4 Заведующих хозяйственной частью и складом:

- обеспечение приема на склад, хранения и выдачи со склада различных материальных ценностей, продуктов питания, оборудования, твердого и мягкого инвентаря;
- соответствие принимаемых ценностей сопроводительным документам;
- ведение отчетной документации по их движению;
- обеспечение сохранности материальных ценностей;
- своевременность сдачи отчетов в бухгалтерию;
- полное обеспечение проживающих материальными ценностями согласно установленных норм;
- укомплектованность приюта противопожарным инвентарем и оборудованием;
- организация чистоты и порядка на территории и в помещениях Центра

2.7.5 Специалиста по кадрам и делопроизводителя:

- своевременное оформление документов по приему, переводу и увольнению работников и своевременная подача сведений в бухгалтерию;
- своевременное оформление документов работников для пенсионного фонда;
- организация работы по учету военнослужащих;
- своевременный пересмотр должностных обязанностей, ознакомления с ними работников.

2.7.6 Юрисконсульта:

- участие в разработке и осуществлении мероприятий по укреплению договорной, финансовой и трудовой дисциплины, обеспечению сохранности имущества учреждения;
- оказание правовой помощи отделениям Центра в подготовке и оформлении различного рода правовых документов;
- активное участие в разработке локальных нормативных актов, своевременная подготовка предложений об изменении действующих или отмене утративших силу локальных нормативных актов;
- активное участие в работе по заключению хозяйственных договоров, проведении их правовой экспертизы, разработке условий коллективных договоров;
- своевременное информирование работников Центра о действующем законодательстве и изменениях в нем;

- осуществление контроля соблюдения прав несовершеннолетних, находящихся на государственном обеспечении в стационарном отделении – социальный приют для детей и подростков (далее – приют).

2.7.7 Социолога:

- своевременное и достоверное предоставление статистических отчетов о проведенных исследованиях с рекомендациями по улучшению обстановки;
- увеличение объема выполненной работы.

2.7.8 Медицинского персонала (врачи, старшая медсестра, медсестры, диетсестра, медицинский дезинфектор):

- своевременное обследование вновь поступивших детей в приют;
- оказание качественной медицинской помощи детям;
- применение своевременных методов профилактики противовирусных заболеваний;
- проведение санитарно-просветительской работы среди детей приюта и специалистов Центра;
- осуществление контроля выполнения назначений врачей средним персоналом в отношении детей, проживающих в приюте;
- своевременное оформление документации для прохождения лечения детей, проживающих в приюте, в Областной больнице и МУЗ «Цигровская ЦРБ»;
- осуществление контроля соответствия готовых блюд установленным нормам; качества готовой продукции;
- обеспечение высокого уровня культуры обслуживания.

2.7.9 Работников пищеблока (шеф-повар, повар, мойщик посуды):

- выполнение графика работы;
- соблюдение сроков и правил хранения продуктов питания;
- обеспечение качественного, калорийного, разнообразного приготовления пищи со строгим соблюдением требований технологической обработки продуктов.

2.7.10 Специалистов по социальной работе:

- обеспечение своевременного, квалифицированного и эффективного оказания социальных услуг;
- обеспечение своевременного оказания материальной, гуманитарно-вещевой, продуктовой помощи;
- систематическая и конкретная помощь семьям и детям, попавшим в трудную жизненную ситуацию;
- своевременное содействие в подготовке документов для решения вопросов дальнейшего жизнеустройства несовершеннолетних;
- своевременное направление служебных сообщений в координационные советы, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав районов о постановке и снятии семей с учета в областной базе как находящихся в трудной жизненной ситуации, так и социально-опасном.

2.7.11 Социально-педагогических работников (социальный педагог, педагог-психолог, дефектолог, воспитатель, инструктор по труду, музыкальный руководитель)

- использование инновационных форм работы в процессе реабилитации семей и детей;
- своевременное осуществление социально-педагогической диагностики, обследование личности, коррекция;
- творческий подход к организации и проведению клубной, кружковой работы и досуговых мероприятий;
- отсутствие самовольных уходов воспитанников из приюта;

- модернизация методик для проведения диагностики, коррекции и реабилитации лиц с проблемами в развитии;
- творческий подход в реализации коррекционно-развивающих мероприятий нацеленных на социальную адаптацию, развитие личности;
- разработка индивидуальных программ коррекционно-педагогической поддержки и реабилитации лиц с проблемами в развитии;
- достижение положительных результатов в работе по реабилитации детей, находящихся в приюте.

2.7.12 Секретаря-машинистки:

- своевременное и качественное выполнение работы;
- увеличение объема выполняемой работы.

2.7.13 Обслуживающего персонала (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, сторож, водитель, парикмахер, рабочий по стирке и ремонту спецодежды; оператор газовой котельной, уборщик служебных помещений, помощник воспитателя, слесарь-электрик по ремонту электрического оборудования, кастелянша)

- поддержание закрепленного оборудования и инвентаря в надлежащем рабочем состоянии;
- своевременное и качественное проведения текущего ремонта;
- содержание помещений приюта и Центра в образцовом порядке;
- обеспечение сохранности материальных ценностей Центра;
- безаварийная работа;
- строгое соблюдение выезда на линию технически исправного автомобиля укомплектованного средствами пожарной безопасности, аптечкой.

III. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1 Премия по настоящему Положению начисляется по результатам работы.

3.2 Директор Центра по согласованию с представителями трудового коллектива может установить премии отдельным работникам с учетом их вклада в общее дело Центра в пределах фонда оплаты труда при достижении лучших результатов в работе:

- за объявление благодарности комитета социального обеспечения Курской области - премирование в размере одного минимального размера оплаты труда;
- за награждение Почетной грамотой комитета; Почетной грамотой Правительства Курской области, Почетной грамотой Областной Думы - премирование от одного до трех минимальных размеров оплаты труда;

3.3 Премии начисляются на должностной оклад с учетом доплат за совмещение профессий (должностей).

3.4 В случаях ухудшения качества медицинского и культурно-бытового обслуживания, социально-педагогической работы работники, по вине которых допущены нарушения, могут быть лишены премии полностью или частично.

3.5 Работникам могут производиться выплаты премии в связи с профессиональными праздниками при наличии экономии фонда оплаты труда: к Дню социального работника, к Дню работников автомобильного транспорта, к Дню счетного работника, к Дню медицинского работника.

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

IV. НАРУШЕНИЯ, ЗА КОТОРЫЕ РАБОТНИКИ ЛИШАЮТСЯ ПРЕМИИ В ПРОЦЕНТАХ

4.1 Руководитель учреждения по согласованию с заместителями, заведующими отделениями, представителями трудового коллектива имеет право лишать отдельных работников премии полностью или частично в связи с:

- неисполнением работниками своих служебных обязанностей - 100%
- нарушением трудовой дисциплины - 100%
- невыполнением распоряжений руководителей служб или руководства Центра - 100%
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима до 100 %.
- антисанитарное состояние закрепленной территории – 100 % .
- работники, совершившие прогулы – 100 %.
- нарушение нормального психологического климата внутри коллектива, профессиональной этики (ссоры, кляузы, сплетни, грубое отношение к детям) - 100 %;
- несоблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности - 100%.

СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников
трудового коллектива

УТВЕРЖДЕНО:

Директор областного казенного учреждения
социального обслуживания населения
системы социального обеспечения
«Щигровский межрайонный центр
социальной помощи семье и детям»

Н.В.Пономарева

« ____ » _____ 2011г.

А.В. Цвернова

« ____ » _____ 2011г.

ПЕРЕЧЕНЬ**профессий, согласно которых выдаются бесплатно
средства индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование профессий	Периодичность выдачи спецодежды	Вид спецодежды	Сроки носки
1	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1 раз в год 1 раз в 2 года 1 раз в 2 года 1 раз в год	Халат х/б Фартук непромокаемый Сапоги резиновые(галoши) Косынка х/б	12 месяцев 24 месяца 24 месяца 12 месяцев
2	Завскладом	1 раз в год 1 раз в год	Халат х/б Косынка х/б	12 месяцев 12 месяцев
3	Кастелянша	1 раз в год 1 раз в год	Косынка х/б Халат х/б Перчатки резиновые	12 месяцев 12 месяцев 12 месяцев
4	Водитель	1 раз в год 2 раза в год	Комбинезон х/б Рукавицы или перчатки х/б	12 месяцев 6 месяцев
5	Дворник	1 раз в год 1 раз в год 2 раза в год 1 раз в 2 года 1 раз в 2 года	Костюм х/б Фартук х/б с нагрудником Рукавицы Комбинированный плащ Куртка ватная (зима)	12 месяцев 12 месяцев 6 месяцев 24 месяца 24 месяца
6	Уборщик служебных помещений	1 раз в год 1 раз в 2 года 1 раз в год	Халат х/б Фартук х/б с нагрудником Перчатки резиновые	12 месяцев 24 месяца 12 месяцев
7	Мойщик посуды	1 раз в год 1 раз в 2 года 1 раз в год 1 раз в год	Фартук х/б с нагрудником Галоши Перчатки резиновые Халат х/б	12 месяцев 24 месяца 12 месяцев 12 месяцев
8	Помощник воспитателя	1 раз в год 1 раз в год	Халат х/б Перчатки резиновые	12 месяцев 12 месяцев
9	Повар	1 раз в год	Халат белый Колпак белый	12 месяцев 12 месяцев
10	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1 раз в год 2 раза в год 1 раз в 2 года	Комбинезон х/б Рукавицы Комбинированные сапоги-резиновые	12 месяцев 6 месяцев 24 месяца
11	Слесарь- электрик по ремонту электрооборудования	1 раз в год 4 раза в год 1 раз в год	Комбинезон х/б Рукавицы х/б Сапоги резиновые	12 месяцев 3 месяца 12 месяцев
12	Сторож	1 раз в 2 года	Плащ х/б водостойкой	24 месяца

		1 раз в 2 года 1 раз в 2 года 1 раз в 2 года	пропиткой Куртка Брюки х/б на утепляющей прокладкой Валенки	24 месяца 24 месяца 24 месяца
13	Медицинская сестра	1 раз в год 1 раз в год	Халат х/б белый Колпак х/б белый	12 месяцев 12 месяцев
14	Дезинфектор	1 раз в год 1 раз в год 2 раза в год 1 раз в 2 года 1 раз в год	Халат х/б Галоши резиновые Перчатки резиновые Перчатки резиновые Защитные очки спец.противопылевые Косынка х/б	12 месяцев 12 месяцев 6 месяцев 24 месяца 12 месяцев