

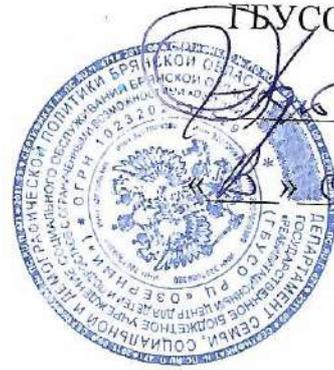
Председатель
первичной профсоюзной
организации
Л.Л. Дмитриенко



01 2020 г.

Директор
ГБУСО РЦ «Озерный»

Н.П. Храпаёв



01 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ «РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ «ОЗЕРНЫЙ»

на 2020-2023 годы

Утвержден на общем собрании работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Брянской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Озерный»

«13» января 2020 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе труда и взаимодействия с поселениями администрации Брянского района

Регистрационный номер 545

Дата регистрации «16» марта 2020 года

Начальник отдела
труда и взаимодействия с поселениями
администрации Брянского района



А.Г. Бурдель

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников. Создания благоприятных условий деятельности государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Брянской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Озерный», в дальнейшем - «Центр». Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы Центра, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности учреждения, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, в дальнейшем - «ТК РФ», Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений», Примерным Положением «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения Брянской области», утвержденным постановлением Правительства Брянской области от 22 января 2016 г. № 33-п, Положением «Об оплате труда работников в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Брянской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Озерный», утвержденным приказом директора Центра № 56 от 25 марта 2016 года. Уставом учреждения и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Центра.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- первичная профсоюзная организация Центра «Озерный» в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации;
- работодатель в лице его представителя - директора государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Брянской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Озерный».

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Центра.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Центра или расторжения трудового договора с директором Центра.

1.6. При реорганизации Центра (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Центра.

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

2. Трудовой договор

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (контракта), как на

неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на выполнение определенной работы.

Трудовой договор (контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор (контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Стороны исходят из того, что Трудовой договор (контракт) для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор (контракт) может быть заключен по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- на замещения временно отсутствующего работника;
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- с руководителем, заместителями руководителя и главным бухгалтером Центра, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.3. Прием на работу специалистов может производиться так же и на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается руководителем Центра.

2.4. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия. Приказ объявляется работнику под расписку.

Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

2.5. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

2.6. В трудовом договоре (контракте) оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, оклад, надбавки, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора (контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем через 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в Центе работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.7. Условия трудового договора (контракта) не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (контракта). В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором (контрактом). Перевод на

другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.9. Работодатель обязуется: уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее чем за 2 месяца до ее начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до ее начала согласно ст. 82 ТК РФ; представлять проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

2.10. Стороны договорились, что помимо лиц указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 3-х лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.11. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата согласно ст.ст. 178, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

2.12. При появлении новых рабочих мест в Центре, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением штата.

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с настоящим коллективным договором, Уставом Центра, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Центре.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения согласно ст.91 ТК РФ, графиком сменности, утверждаемыми работодателем Центра, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и трудовыми обязанностями, возлагаемыми на них, Уставом Реабилитационного Центра «Озерный».

3.1.2. Для работников учреждения - мужчин устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин (различных специальностей) и медицинских работников - 36 часов в неделю (Ст. 263.1 ТК РФ; Приложение № 1 к постановлению Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101 «Перечень должностей и специальностей медицинских работников, организаций, а также отделений, палат, кабинетов и условий труда, работа в которых дает право на сокращенную 36-часовую рабочую неделю»). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

Для педагогических работников установлена продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, (статья 55 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

Рабочее время педагогических работников складывается из объема учебной нагрузки, которая устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программ, а также времени, которая затрачивается на дополнительную работу (проверку тетрадей, классное руководство и т. д.).

Ставка заработной платы педагогическим работникам, на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», постановления Правительства Российской Федерации от 20 июля 2011 г. № 603 « О признании утратившими силу отдельных актов Правительства Российской Федерации», в том числе письма управления социальной защиты населения Брянской области от 31.10.2011 г. № 135 назначается за норму часов педагогической работы в зависимости от должности:

18 часов в неделю

- логопедам, учителям 1-11 (12) классов;

30 часов в неделю

- воспитателям, инструкторам по физической культуре;

36 часов в неделю

- педагогам-психологам, социальным педагогам, инструкторам по труду, инструкторам-методистам по адаптивной физической культуре, инструкторам- методистам.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом объемов учебной нагрузки, предусмотренных трудовым договором, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом и положением по оплате труда Центра «Озерный».

3.1.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно ст.93 ТК РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается за исключением случаев предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника согласно. Ст. 113 ТК РФ.

3.1.5. Привлечение работников к сверхурочным работам допускается только с их письменного согласия. Ст. 99 ТК РФ.

3.1.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором допускается только по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника на условиях оговоренных дополнительным договором между работодателем и работником согласно ст.72. ТК РФ.

3.1.7. Для отдельных категорий работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем фиксируется в Правилах внутреннего трудового распорядка.

3.1.8. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.9. Всем работникам учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ст. 114 ТК РФ. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Отпуск работающим инвалидам предоставляется в количестве-30 календарных дней, в соответствии со ст.23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ.

3.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск ст. 334 ТК РФ.

Продолжительность отпуска педагогических работников Центра устанавливается-56 календарных дней раздел 1 номенклатуры должностей Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Время школьных каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

3.2.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.2.2. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.2.3. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

3.2.4. Предоставлять ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам, имеющим ненормированный рабочий день в пределах от 3 до 12 календарных дней, в соответствии со ст. 116-119 ТК РФ. (Приложение к коллективному договору № 1, № 2).

3.2.5. Медицинским работникам (врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу) учреждения дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда предоставляется в количестве- 12 рабочих дней к основному отпуску (Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС по согласованию с Минздравом СССР от 16.06.88 г. № 370/II-6 (п.п. 169, 173 и 174 приказа Минсобеса РСФСР от 14.07.88 г. № 121).

3.2.6. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам учреждения в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда.

4.1. Стороны исходят из того что:

система оплаты труда работников учреждения разработана на основании Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Брянской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Озерный» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от

29 декабря 2014 года № 89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год (утверждены решением областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Брянской области от 24 декабря 2019 года, протокол №11), Примерным Положением об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения Брянской области, утвержденного постановлением Правительства Брянской области от 22 января 2016г. № 33-п и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений.

Система оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников учреждения социального обслуживания населения - Советом трудового коллектива.

Система оплаты труда работников содержит: минимальные размеры окладов работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Брянской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Озерный» (далее - учреждение), устанавливаемые на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления в соответствии с законодательством;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления;

условия оплаты труда руководителя учреждения социального обслуживания Брянской области реабилитационного центра «Озерный», его заместителей и главного бухгалтера, включают размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.1.1. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.1.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Брянской области на соответствующий год.

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

4.1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из областного бюджета, и средств: поступающих от приносящей доход деятельности и средств федерального обязательного медицинского страхования.

Фонд оплаты труда учреждения формируется на штатную численность работников учреждения исходя из установленных должностных окладов работникам учреждения и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда учреждения формируется в соответствии с Порядком формирования и использования фонда оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

4.1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

4.1.7. Руководитель учреждения реабилитационный центр «Озерный» несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

4.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Для руководителей и специалистов учреждений социального обслуживания населения, работающих в сельских населенных пунктах, оклады (должностные оклады) увеличиваются на 25 % и учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников учреждения Совета трудового коллектива, но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), содержащихся в Положении об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Брянской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Озерный», разработанным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 года, протокол № 12), Примерным Положением об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения Брянской области, утвержденного постановлением Правительства Брянской области от 22 января 2016г. № 33-п и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений.

4.2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых в установленном порядке. В случае если должности служащих, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются по ПКГ.

По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

4.2.2. Оклады (должностные оклады) пересматриваются учреждением в случае, если они установлены в меньшем размере, чем разработаны Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Брянской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Озерный».

Принятие нового Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Брянской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Озерный» не является основанием для снижения окладов (должностных окладов), если они установлены в большем размере.

4.2.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера предусмотренные разделом 5 Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Брянской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Озерный».

4.2.4. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Брянской области

«Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Озерный».

4.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) работников учреждения устанавливаются на основании **Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Брянской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Озерный», утвержденному приказом по учреждению № 56 от 25 марта 2016 года (в ред. от 13 ноября 2019г. №203/1), Примерного Положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения Брянской области, утверждённому постановлением Правительства Брянской области от 13 ноября 2019г. № 514-п. и разработанными в соответствии с:**

4.3.1. Минимальными размерами должностных окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждений социального обслуживания населения по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

4.3.2. Минимальными размерами должностных окладов медицинских работников учреждений социального обслуживания населения по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

4.3.3. Минимальными размерами должностных окладов работников, осуществляющих предоставление социальных услуг в учреждении социального обслуживания по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»;

4.3.4. Минимальными размерами должностных окладов работников физической культуры и спорта учреждений социального обслуживания населения по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

4.3.5. Минимальными размерами должностных окладов работников культуры, искусства и кинематографии учреждений социального обслуживания населения по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

4.3.6. Минимальными размерами должностных окладов работников учреждений социального обслуживания населения по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

4.3.7. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

4.3.8. На один разряд выше тарифицируются водители автомобилей в случаях: работы на 2-3 видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и т.п.); выполнения всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

4.3.9. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного

учреждения социального обслуживания Брянской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Озерный».

4.3.10. Условия оплаты труда руководители учреждения социального обслуживания населения, его заместителей и главного бухгалтера

4.3.10.1. Должностной оклад руководителя учреждения социального обслуживания Брянской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Озерный» определяется трудовым договором.

4.3.10.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения социального обслуживания устанавливается в зависимости от сложности труда с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Критерии масштаба управления, особенностей деятельности и значимости и группировка по ним учреждения социального обслуживания населения применять в соответствии с приложением 1 к Примерному Положению об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения Брянской области, утвержденному постановлением Правительства Брянской области от 22 января 2016г. № 33-п.

Размер должностного оклада руководителя определяется исходя из установленных групп учреждений - установлена 1-ая группа в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения Брянской области, утверждённому постановлением Правительства Брянской области от 22 января 2016 г. № 33-п.

4.3.10.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются трудовым договором с учетом сложности исполняемых трудовых (должностных) обязанностей на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения социального обслуживания населения по согласованию с исполнительным органом государственной власти, осуществляющим по отношению к учреждению функции и полномочия учредителя.

4.3.10.4. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Брянской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Озерный», утверждённому приказом по учреждению № 56 от 25 марта 2016 года.

4.3.10.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются исполнительным органом государственной власти, осуществляющим по отношению к учреждению функции и полномочия учредителя, в соответствии с разделом 6 Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Брянской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Озерный», утвержденному приказом по учреждению № 56 от 25 марта 2016 года и Примерным Положением об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения Брянской области, утверждённому постановлением Правительства Брянской области от 22 января 2016г. № 33-п. в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения. Критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения социального обслуживания населения утверждаются приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего по отношению к учреждению функции и полномочия учредителя.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения социального обслуживания населения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Брянской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Озерный».

4.3.10.6. Предельный уровень заработной платы руководителя учреждения устанавливается через определение соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год. Средняя заработная плата работников учреждения рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава на среднюю численность указанных работников за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Брянской области приказом исполнительного органа власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, на календарный год для каждого учреждения в размере от 1 до 5.

4.3.10.7. Условия труда работника, прописываются в трудовом договоре, при условии изменения каких - то пунктов трудового договора с работником заключается или дополнительное соглашение к трудовому договору, или изменение к трудовому договору. Определение размеров заработной платы по каждому трудовому договору, заключенному с работником, производится отдельно и предельными размерами не ограничивается.

4.4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения - Совета трудового коллектива, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

4.4.2. Применение выплат компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

4.4.3. С учетом условий труда работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за совмещение профессий (должностей), доплата за расширение зон обслуживания, доплата за увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации, доплата за работу в ночное время.

4.4.4. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом РФ от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Положением о порядке и условиях выплат компенсационного характера работникам государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Брянской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Озерный», утвержденным приказом по учреждению № 61 от 25 марта 2016 года.

Доплата производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в зависимости от установленного класса опасности в размерах от 4% до 12%, но не менее 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В зависимости от воздействия вредных факторов и тяжести работ по результатам аттестации рабочих мест определяется класс условий труда. Условия труда подразделяются на четыре класса: 1 класс - оптимальный, 2 класс - допустимый, 3-класс - вредный, 4 класс - опасный (экстремальный) п. 4.2 «Руководства по оценке профессионального риска для здоровья работников (Р 2.2.1766-03)», утверждённого 24.06.2003г. Если по итогам специальной оценки условий труда (аттестации) рабочее место признается безопасным, т.е. относятся к 1-му (оптимальному) или 2-му (допустимому) классу, то доплата не производится.

Если установлен 3 класс условий труда (вредные условия труда), то оплата производится в следующем порядке: 1-я степень (класс 3.1) до 4%, 2-я степень (класс 3.2) от 8 до 12%, 3-я степень (класс 3.3- особо тяжёлые и особо вредные условия труда) от 16 до 24% (п. 1.3 Руководства).

Работа в экстремальных условиях запрещена (п. 1.7 Руководства).

Конкретные размеры доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере:

№	Наименование должности	класс условий труда,	Размер
---	------------------------	----------------------	--------

п/п		установленный специальной оценкой условий труда	компенсационной выплаты %
1	Повар	3.1. работа у горячих плит, электрожарочных шкафов	4%
2	Оператор очистных сооружений	3.2. за обслуживание систем канализации	6%

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата не производится.

Конкретные размеры доплаты работникам устанавливаются работодателем, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников - Совета трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации и трудовым договором.

4.4.5. Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы, но не более 100% должностного оклада.

Руководителям-врачам, руководителям-педагогам учреждения и их заместителям-врачам, заместителям-педагогам, выполняющим в учреждении, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени, устанавливается доплата в размере до 25 процентов установленного должностного оклада врача, педагога соответствующей специальности (специализации). Работа руководителей и их заместителей по специальности независимо от ее характера и объема должна отражаться в соответствующих документах.

4.4.6. Доплата работникам учреждения при выполнении работ различной квалификации устанавливается в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы (с 22.00 до 6.00) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты - 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час. Оклад, рассчитанный за час работы, определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Доплата за работу в ночное время с 22.00 до 6.00 час. производится следующим работникам:

№ п/п	Наименование должности	Условия выплаты	Размер выплат
1.	медицинская сестра палатная	доплата за каждый час работы	20%
2.	воспитатель	доплата за каждый час работы	20%
3.	оператор котельной	доплата за каждый час работы	20%
4.	сторож	доплата за каждый час работы	20%

Конкретный размер доплаты работникам учреждения за работу в ночное время устанавливается, Положением об оплате труда работников учреждения, локальным нормативным актом, трудовым договором.

4.4.8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в повышенном размере работнику учреждения, привлекаемому к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

К работе в выходные и праздничные дни в учреждении привлекаются лица, работающие по графику, т.е. медицинская сестра палатная, воспитатель, сторож, оператор котельной, выходные дни, попавшиеся по графику, для этой категории лиц не являются выходными и повышенной оплаты за данные дни не начисляется.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются, локальным нормативным актом, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.4.9. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере части оклада (должностного оклада) за час работы.

Конкретные размеры оплаты труда за сверхурочную работу определяются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения или трудовым договором.

4.5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учётом перечня видов выплат стимулирующего характера, утверждённого нормативным правовым актом Правительства Брянской области в пределах фонда оплаты труда. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

В целях усиления заинтересованности работников учреждения в повышении качества, результативности и эффективности профессиональной деятельности, а также их поощрения за выполненную работу им устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области:

надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за наличие ученой степени, надбавка за наличие почетного звания;

премия за образцовое выполнение государственного задания, премия за качественное выполнение работ, надбавка за интенсивность труда, премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ, надбавка за стаж непрерывной работы;

премии по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год).

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными актами учреждения социального обслуживания населения, с учетом мнения представительного органа работников - Совета трудового коллектива в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом показателей эффективности деятельности работника и критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Показатели и критерии эффективности должны быть прозрачными, четкими, понятными для оценки деятельности каждого работника.

Конкретный перечень показателей, критерии эффективности и бальная оценка по каждому работнику утверждаются приказом руководителя учреждения. Период оценки результатов труда каждого работника устанавливается за месяц.

В учреждении ежемесячно в установленные сроки - до последнего рабочего числа каждого месяца (28;29;30;31) осуществляется оценка эффективности деятельности работников, с оформлением результатов в экранах эффективности, протоколах заседания комиссии по оценке эффективности деятельности работников информация о которых доводится до сведения работников.

Начисление стимулирующих выплат к заработной плате производится на основании экранов эффективности и протокола заседания комиссии по оценке эффективности деятельности работников учреждения, в которых обязательно отражаются:

- сумма баллов по каждому работнику (\sum б.р.);
- сумма баллов по категориям персонала (\sum б. кат.) (врачи, средний и младший медицинский персонал, педагогический персонал и прочий персонал).

Для достижения целевых показателей заработной платы по категориям работников применять следующую методику расчета:

- начисляется заработная плата по действующему штатному расписанию и табелю учета рабочего времени;

-учитываются все обязательные выплаты (форма № ЗП-соц.): по должностным окладам, надбавка за стаж непрерывной работы, ночные, праздничные, отпускные, доплата за совмещение или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (по соглашению сторон) и другие выплаты.

Производится выборка начисленного фонда оплаты труда (ФОТ начисл.) по соответствующим категориям персонала:

- врачи;
- младший медицинский персонал;
- средний медицинский персонал;
- воспитатели;
- педагогические работники (учителя, инструктор-методист по АФК, инструктор по ФК, логопеды, психологи, инструктор по труду);
- шеф-повар, повар;
- кухонные работники (мойщик посуды, кухонный работник, санитарка-буфетчица);
- водители;
- сторожа;
- операторы котельной, очистных сооружений;
- слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник;
- техник-энергетик, слесарь-электрик;
- прочий персонал хозяйственного отдела (заведующий хозяйством, заведующий складом, специалист по охране труда, уборщик территории и т.д.);
- административный аппарат(бухгалтера, экономист, специалист по кадрам, секретарь, заместители директора, начальник участка).

Определяется потребность фонда оплаты труда в месяц по категориям персонала:

$$\text{ФОТ потреб.} = \text{Чс/с} \times \text{Ср.зпл.},$$

где Чс/с- среднесписочная численность работников (форма ЗП-соц.);

Ср.зпл. -целевой показатель средней заработной платы по категории персонала за соответствующий период.

Определяется коэффициент отработанного время работника в месяц:

$$\text{Ко.в} = \frac{\text{Ов}}{\text{Нв}},$$

Нв-норма времени работника за месяц,

Ов-отработанное время работника за месяц

Определяется дополнительный фонд оплаты труда по каждой категории

$$\text{ФОТ доп} = \text{ФОТ потреб.} - \text{ФОТ начисл.}$$

Распределение дополнительного фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты работникам осуществляется пропорционально числу баллов по каждой категории

$$\text{Стоимость 1 балла эффект, (руб.)} = \frac{\text{Фот доп.}}{\text{Кб} * \text{Ко.в}},$$

где Кб – количество баллов работника за месяц.

V стим. = Стоимость 1 балла эффект, x Кб x Ко.в.

где V стим.- объем стимулирования труда конкретного работника

Стимулирование труда работника производится за фактически отработанное время.

По итогам квартала может быть произведен перерасчет с целью достижения соответствия средней заработной платы целевым показателям по категориям персонала за отчетный период.

Решение об установлении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, средств от федерального обязательного медицинского страхования, а также платы за предоставление социальных услуг.

Данное решение оформляется приказом по учреждению и составлением ведомости установления выплат стимулирующего характера по показателям эффективности деятельности и качества труда работника, согласно Положению о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Брянской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Озерный», утвержденного приказом по учреждению № 61 от 25.03.2016 года.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Порядок и условия премирования работников учреждения определяется Положением о премировании, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения социального обслуживания населения.

4.5.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается к окладу (должностному окладу) медицинских и фармацевтических работников, педагогических работников при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается при: присвоении второй квалификационной категории - в размере 10 процентов оклада; присвоении первой квалификационной категории - в размере 20 процентов оклада; присвоении высшей квалификационной категории - в размере 30 процентов оклада. Врачам-руководителям, педагогам-руководителям структурных подразделений надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается на период действия квалификационной категории. В случае отказа специалиста от прохождения очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения и оплата производится без учета надбавки за наличие квалификационной категории.

Установление надбавки за наличие квалификационной категории производится с даты приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам учреждений социального обслуживания населения, имеющим ученые степени кандидата или доктора наук по направлениям образования, имеющим приоритетное значение в сфере социального обслуживания населения (социальное, педагогическое, юридическое, экономическое, медицинское), работающим по соответствующему профилю.

Надбавка за наличие ученой степени в размере 10 процентов устанавливается работникам учреждений социального обслуживания населения, имеющим ученую степень кандидата наук.

Надбавка за наличие ученой степени в размере 20 процентов устанавливается работникам учреждений социального обслуживания населения, имеющим ученую степень доктора наук.

Надбавка за ученую степень производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

Установление надбавки за ученую степень производится со дня принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук (доктора наук).

Надбавка за наличие ученой степени выплачивается ежемесячно.

4.5.4. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в размере 25 процентов: педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Заслуженный учитель", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный мастер спорта", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации (и союзных республик, входивших в состав СССР);

медицинским работникам, имеющим почетное звание "Заслуженный врач", "Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации", получившим почетное звание "Заслуженный врач республики" в республиках, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года;

работникам, имеющим почетное звание "Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации";

работникам, имеющим почетные звания, название которых начинается со слова «Заслуженный» (экономист, юрисконсульт и т.д.), при условии соответствия почетного звания профилю работы.

Надбавка за наличие почетного звания в размере 20 процентов устанавливается: врачам, имеющим почетное звание "Народный врач";

педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Народный учитель".

При наличии у работника учреждения социального обслуживания населения двух и более почетных званий надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Надбавка за ученую степень производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится. Установление надбавки за почетное звание производится со дня присвоения почетного звания.

Надбавка за почетное звание выплачивается ежемесячно.

4.5.5. Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается ежемесячно при:

выполнении показателей, определенных государственным заданием;

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

положительной оценке работы сотрудника и служб (питание, проживание, досуг) со стороны клиентов (отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг): качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения социального обслуживания населения;

выполнении государственного задания по предоставлению услуг в натуральных показателях, удовлетворённости граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг;

организации доступности и качества приема населения, в т.ч. консультирования по вопросам, относящимся к сфере деятельности учреждения социального обслуживания населения.

Размер, порядок, и условия установления премии за образцовое выполнение государственного задания определяются локальным нормативным актом учреждения, предельными размерами не ограничивается и начисляется в пределах имеющихся средств (фонда оплаты труда).

Указанные выплаты производятся в абсолютной величине или в процентном отношении на основании приказа руководителя учреждения и показателей эффективности деятельности работника и критериев их оценки в соответствии с установленными выплатами стимулирующего характера по показателям эффективности деятельности и качества труда работника, расчетной ведомости и Положению о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Брянской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Озерный», утвержденного приказом по учреждению № 61 от 25.03.2016 года.

Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается всем лицам имеющим отношение к выполнению государственного задания: медицинский персонал, младший медицинский персонал, педагогический персонал, административный персонал, работники столовой, заведующий складом, заведующий хозяйством, начальник участка, хозяйственный персонал, работники котельной и участка инженерных сетей, секретарю, специалисту по кадрам, экономисту, и другим лицам.

Премия за образцовое выполнение государственного задания руководителю учреждения, порядок и условия установления определяются исполнительным органом государственной власти, осуществляющим в отношении учреждения функции и полномочия учредителя.

Выплата премии за образцовое выполнение государственного задания производится руководителю учреждения социального обслуживания в соответствии с приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, в зависимости от результатов выполнения государственного задания.

4.5.6. Премия за качественное выполнение работ может устанавливаться:

- работникам подвижного состава (водителям) учреждения за безаварийную работу и соблюдение правил дорожного движения;
- работникам котельной (оператор котельной, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, оператор очистных сооружений, аппаратчик химводоочистки) за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;
- работникам хозяйственного отдела;
- инженеру за соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил в учреждении, отсутствие случаев травматизма;
- сторожам за качественное исполнение своих должностных обязанностей, отсутствие краж, проникновение посторонних лиц на территорию учреждения, соблюдение пропускного режима на территории центра;
- уборщику территории, уборщику служебных помещений за качественное исполнение своих должностных обязанностей);
- секретарю за качественное исполнение своих должностных обязанностей;
- специалисту по кадрам, экономисту за качественное исполнение своих должностных обязанностей .

Премия за качественное выполнение работ производится в процентах к должностному окладу на основании приказа руководителя учреждения и показателей эффективности деятельности работника и критериев их оценки (бальная система оценки, считать 1 балл равным 1 проценту). Премия начисляется в соответствии с установленными выплатами стимулирующего характера по показателям эффективности деятельности и качества труда работника, согласно расчетной ведомости, приложение № 1 к порядку определения размера выплат стимулирующего характера.

Порядок и условия установления премии за качественное выполнение работ определяются локальным нормативным актом учреждения, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и может носить как постоянный, так и временный характер.

Размер премии за качественное выполнение работ может устанавливаться до 100 процентов.

4.5.7. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам учреждения за: перевыполнение норм нагрузки;

высокую производительность и эффективность труда;

совершенствование организации труда, дополнительную нагрузку;

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

4.5.7.1. Надбавка за интенсивность труда руководителю учреждения устанавливается за работу, направленную на развитие материально-технической базы учреждения социального обслуживания населения, применение в практике передовых методов работы, создание оптимальных условий для проживающих, проведение учебно-воспитательной работы и социально-реабилитационных мероприятий различной направленности для лиц с ограниченными возможностями, предоставление своевременно и качественно социально-бытовых услуг гражданам и инвалидам, расширение видов платных услуг для граждан с учетом оценки результатов эффективности деятельности учреждений, профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и

ответственности при выполнении поставленных задач, обеспечения эффективности работы и других факторов.

Размер надбавки за интенсивность труда руководителю учреждения, порядок и условия ее выплаты определяются ежегодно исполнительным органом власти, осуществляющим в отношении учреждения функции и полномочия учредителя. Надбавка за интенсивность труда максимальным размером не ограничивается.

Установление надбавки за интенсивность труда руководителю учреждения определяется в соответствии с приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, в зависимости от результатов деятельности учреждения.

4.5.7.2. Надбавка за интенсивность труда устанавливается водителям за управление транспортными средствами различных категорий.

Размеры выплат:

за управление легковыми и грузовыми автомобилями всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий "В", "С" и "Е", или управление автобусами, отнесенными к транспортным средствам категорий "D" или "D" и "Е", - 10 процентов;

за управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий "В", "С", "D" и "Е", - 25 процентов.

4.5.7.3. Премия за высокие результаты работы устанавливается за:

высокие достижения в работе;

применение в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда;

степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

обеспечение эффективности работы и других факторов.

Порядок, условия и размер осуществления премиальных выплат за высокие результаты работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Указанные премиальные выплаты производятся на основании приказа руководителя учреждения.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим учреждения, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и привлекаемым для выполнения важных и ответственных работ.

Решение о премировании принимается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер премии за выполнение важных и ответственных работ может устанавливаться до 20 процентов в зависимости от объема, сложности и важности выполняемых работ.

Премия выплачивается работникам учреждения одновременно за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ по итогам их выполнения.

4.5.7.4. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам учреждения в зависимости от продолжительности непрерывной работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на установление надбавки применять согласно приложению № 2 к Примерному положению об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения Брянской области, утвержденному постановлением Правительства Брянской области от 22 января 2016г. № 33-п:

в размере 20 процентов должностного оклада за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада - для всех категорий работников учреждения.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается по основной должности исходя из оклада без учета других повышений и надбавок.

4.5.7.5. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, год, одновременно) выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в пределах имеющихся средств (фонда оплаты труда).

При определении размера премии учитываются:

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения. Порядок и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы устанавливаются Положением о премировании работников учреждения, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения - первичной профсоюзной организации.

Премирование работников учреждения производится в соответствии с приказом руководителя учреждения.

4.5.7.6. Во всех случаях, когда выплаты стимулирующего характера работникам учреждения предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется исходя из должностного оклада без учета других повышений, надбавок и доплат.

Учреждение в пределах выделенных средств самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера.

4.5.7.7. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой 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 государственных учреждений социальной защиты населения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В пределах денежных средств на оплату труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь:

- 1) к отпуску в соответствии с Постановлением администрации Брянской области от 24.02.2005 г. № 63 «Об утверждении Положения о порядке расходования и учета средств на выплату разовой материальной помощи к отпуску работникам социально-культурной сферы области»;
- 2) в случае смерти работника учреждения или его близкого родственника (мужа, жены, матери, отца, детей);
- 3) в связи с пожаром или иным стихийным бедствием;
- 4) рождением ребенка;
- 5) бракосочетанием;
- 6) тяжелым материальным положением.

Руководителю учреждения материальная помощь оказывается на основании приказа директора департамента семьи, социальной и демографической политики Брянской области.

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

Виды и размер материальной помощи определяются локальным нормативным актом учреждения (приказом), но не ниже половины установленной минимальной оплаты труда, кроме пункта 1.

5.2. Работникам, которым с их согласия вводится день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

5.3. Оплата труда всех работников ГБУСО РЦ «Озерный» рассчитывается: исходя из табеля-календаря учета рабочего времени фактически отработанного работником, из присвоенного ему разряда, установленного оклада и надбавок, предусмотренных положениями в учреждении, приказами и трудовым договором с работником.

5.4. Работник учреждения наряду со своей основной работой может выполнять и другую работу, регулярно оплачиваемую на основаниях трудового договора в свободное от основной работы время, то есть работать по совместительству.

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

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, а также Положением об оплате труда в учреждении, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Продолжительность рабочего времени, при работе по совместительству не должно превышать четырех часов в день или 20 часов в неделю (статья 284 Трудового кодекса Российской Федерации).

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ. Конкретный размер оплаты определяется локальным нормативным актом (приказом), трудовым договором.

Если дополнительная работа распределяется между несколькими работниками, то доплаты за отсутствующего работника могут быть установлены как в равном размере, так и пропорционально выполняемой дополнительной работе. По одному основанию надбавки (доплаты) не могут устанавливаться дважды.

5.5. Работникам учреждения предоставляются ежегодные и дополнительные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.6. В случае ведения учреждением иной приносящей доход деятельности (внебюджетной деятельности), т.е. получение доходов от оказания работ и услуг или средств, полученных учреждением, выделяемых из областного бюджета Брянской области работодатель обязуется расходовать данные средства согласно Положению «О порядке формирования и расходования средств от иной приносящей доход деятельности в государственном бюджетном учреждении «Реабилитационный центр «Озерный».

5.7. Работникам, уходящим в отпуск, отпускные выплачивать в сроки предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

5.8. Работодатель обязуется производить выплату заработной платы 2 раза в месяц в сроки 25 (двадцать пятого) за первую половину месяца (аванс) и 10 (десятого) за вторую половину месяца числа каждого месяца. Расчетные листки выдаются в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

5.9. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению:

6.1. работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

Работодатель с учетом мнения коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспективы развития учреждения.

6.2. Работодатель обязуется:

Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года, а медицинских работников - не реже чем один раз в пять лет.

6.3. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет средств, заложенных в смету расходов по статье 226 «Прочие расходы».

6.4. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. ст. 173-177 ТК РФ.

6.6. Организовать проведение аттестации работников учреждения, согласно с Положением о порядке аттестации педагогических, медицинских и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных и медицинских учреждений. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады.

6.7. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации.

7. Охрана труда и здоровья работников.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний у работников согласно ст. 219 ТК РФ и отразить это в соглашении по охране труда (Приложение к коллективному договору № 6).

7.1.2. Обеспечить разработку и утверждение с учетом мнения коллектива инструкций по охране труда работников Центра.

7.1.3. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технических процессов, а также применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

7.1.4. Организовать систематический контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.5. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и в случаях медицинских противопоказаний.

7.1.6. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников, для которых данное учреждение является основным местом работы.

7.1.7. Предусмотреть в смете расходов обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.8. Обеспечить приобретение и выдачу за счет средств учреждения работникам Центра специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.

сmyвающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами, определенными Правительством Российской Федерации (Приложение к коллективному договору № 7, № 8).

7.1.9. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда, средства в размере 1 % от фонда оплаты труда .

7.2.0. Организовывать в установленном порядке проведение медицинского осмотра работников за счет средств учреждения, предусмотренных в смете расходов, сохранять за работниками в день проведения медицинских осмотров за ними места работы (должности) и среднюю заработную плату, согласно приказу Минздравсоцразвития РФ от 12.04. 2011г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские 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». (Приложение к коллективному договору № 9.)

7.2.1. Организовать стирку специальной одежды медицинским работникам и работникам столовой.

7.2.2. Обеспечивать соответствие рабочих мест сотрудников Центра гигиеническим требованиям, предусмотренным действующим законодательством.

7.2.3. С целью создания нормальных условий труда работодатель должен обеспечить:

- наличие мебели и расходных материалов в каждом рабочем кабинете, классе в соответствии с его вместимостью и учебной программой;
- уровень освещенности, температурный режим соответствующие нормативу;
- своевременную уборку кабинетов, классов;
- наличие и функционирование мест общего пользования в соответствии с санитарными правилами.

7.2.4. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения.

7.2.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.2.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ).

7.2.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья в следствии невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.2.8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными (или) опасными условиями труда (Приложение к коллективному договору № 1), извлечения из Постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П -22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в редакции Постановлений Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 01.11.1977 № 369/П-16, от 26.10.1987 № 646/П-11, от 05.11.1987 № 669/П-11, от 05.11.1987 № 670/П-11 от 16.06.1988 № 370/П-6.

7.2.9. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении профессионального контроля, за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.3.0. Создать в учреждении комиссию по охране труда, включая в нее представителей коллектива.

8. Обязательства первичной профсоюзной организации.

8.1. Первичная профсоюзная организация обязуется:

8.1.1. Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов работников Центра.

- 8.1.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права согласно ст. 370 ТК РФ.
- 8.1.3. Высказывать свое мнение при принятии работодателем локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда и стимулирования труда согласно ст. 135 ТК РФ.
- 8.1.4. Высказывать свое мнение при установлении работодателем различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок работникам учреждения согласно ст. 144 ТК РФ.
- 8.1.5. Высказывать свое мнение при установлении работодателем конкретных размеров повышений оплаты труда для работников занятых на работах с вредными или особыми условиями труда согласно ст. 147 ТК РФ.
- 8.1.6. Совместно с работодателем вырабатывать меры по защите персональных данных работников согласно ст. 86 ТК РФ.
- 8.1.7. Представлять и защищать трудовые права работников Центра в комиссии по трудовым спорам.
- 8.1.8. Участвовать в работе по социальному страхованию работников.
- 8.1.9. Высказывать свое мнение при утверждении работодателем графика ежегодных оплачиваемых отпусков, контролировать своевременность предоставления членам первичной профсоюзной организации ежегодных оплачиваемых отпусков и их оплату.
- 8.2.0. Принимать участие в работе комиссий Центра по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и др.
- 8.2.1. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Центре.
- 8.2.2. При необходимости, представлять интересы членов первичной профсоюзной организации (с их согласия) в вышестоящих инстанциях.

9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 9.2. Осуществлять контроль за реализацией мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников Центра в конце календарного года (Приложение к коллективному договору № 10).
- 9.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 9.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством согласно ст. 55 ТК РФ.
- 9.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия настоящего договора.
- 9.6. Внесение изменений и дополнений производится в порядке, установленном ТК РФ.

10. Приложения к коллективному договору

1. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и имеющих особый характер работы, для предоставления им ежегодного оплачиваемого отпуска.
2. Перечень профессий и должностей ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
3. Перечень специалистов, которым производится доплата за работу на селе.
4. Перечень профессий и должностей, которым производится доплата за работу в ночное время.

5. Положение о премировании работников Центра.
6. Соглашение по охране труда.
7. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
8. Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение моющими и обезвреживающими средствами.
9. Перечень профессий и должностей, имеющих право на прохождение медицинских осмотров за счет работодателя.
10. Ответственность за нарушение законодательства о коллективном договоре
11. Правила внутреннего трудового распорядка.

Принято/исполнено, прошито/у
и определено по месту

на 66 листах (шесть)

Директор ГБУСО РЦ «Озерный»


Н.П. Храпаева

