

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ  
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ «ЧЕРЕПОВЕЦКИЙ ДОМ-ИНТЕРНАТ  
ДЛЯ ПРЕСТАРЕЛЫХ И ИНВАЛИДОВ № 1»


## НА 2014-2017 ГОДЫ

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников  
«06» февраля 2014 г. (протокол № 2)

Коллективный договор вступает в силу с «06» февраля 2014 года

Срок действия 3 года

От работодателя  
Директор АУ СО Вологодской области  
«Череповецкий дом-интернат для  
престарелых и инвалидов № 1»

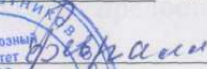
  
Ж.М. Громова

  
20 14 г.



От работников  
Председатель профсоюзного комитета  
АУ СО Вологодской области  
«Череповецкий дом-интернат для  
престарелых и инвалидов № 1»

  
Н.Ф.Юр'ева

  
20 14 г.



## **РАЗДЕЛ 1 ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности АУ СО Вологодской области «Череповецкий дом-интернат для престарелых и инвалидов № 1», направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение повышения эффективности работы организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнения требований законодательства о труде и настоящего договора.

### **1.1. Стороны и назначение коллективного договора.**

Сторонами настоящего коллективного договора являются: администрация АУ СО Вологодской области «Череповецкий дом-интернат для престарелых и инвалидов № 1», в лице директора Громовой Жанны Михайловны, именуемого в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и коллектив работников дома-интерната в лице представителя от работников председателя профсоюзного комитета Юрьевой Нины Федоровны, с другой стороны (ст.29 ТК РФ).

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками учреждения и работодателем.

### **1.2. Предмет договора.**

Предметом договора является механизм реализации основных положений законодательства о труде, а также дополнительные положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

### **1.3. Сфера действия договора.**

Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

#### **1.4. Права и обязанности сторон.**

Работодатель имеет право (ст.8,22 ТК РФ):

- принимать участие в разработке сметы доходов и расходов и штатного расписания и предоставлять их на согласование и утверждение Учредителя;
- принимать участие в определении размера бюджетных ассигнований на содержание аппарата управления учреждения и обслуживающего персонала в пределах выделенных субвенций;
- поощрять работников за хороший труд и эффективную его организацию в пределах ФОТ;
- требовать от работников выполнения обязательств коллективного договора, должностных обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, норм и правил по охране труда и технике безопасности.

Орган общественной самодеятельности имеет право представлять и защищать интересы членов коллектива по следующим вопросам (ст.370 ТК РФ):

- организация оплаты труда, социальные гарантии и компенсации;
- нормирование рабочего времени и времени отдыха;
- найма и увольнение работников;
- охрана труда;
- рассмотрение трудовых споров;
- организация отдыха, досуга и оздоровления работников.

Работодатель обязан:

- четко определять перспективные и текущие цели и задачи, стоящие перед коллективом, своевременно доводить их до исполнителей;
- правильно организовать труд работников, создать необходимые условия для работы, профессионального роста, освоения передового опыта;
- обеспечивать трудовую и производственную дисциплину;
- рассматривать вносимые работниками предложения по улучшению работы организации, а также по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания, принимать по ним необходимые меры.

Каждый работник организации обязан (ст.21 ТК РФ);

- ознакомится с коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями;
- добросовестно исполнять возложенные на него должностные обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, вносить предложения по улучшению деятельности организации;
- изучать передовой опыт, повышать свой профессиональный уровень.

Работодатель признает орган общественной самодеятельности единственным представителем коллектива учреждения, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива, представлять интересы работников в области социально-трудовых отношений.

## **РАЗДЕЛ 2 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на определенный срок, для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на время выполнения определенной работы (срочный трудовой договор) (ст. ст. 57-59; 70;74;207 ТК РФ).

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

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В соответствии со ст.60 ТК РФ работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, без внесения изменений в договор. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных законодательстве.

2.4. Работодатель и орган общественной самодеятельности обязуются совместно разработать программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации структуры учреждения, упразднения структурного подразделения, сокращения штатов.

2.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (2 года до пенсии);
- работники, проработавшие в интернате свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери.

2.6. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации организации. Увольнение женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет (одиноких при наличии ребенка до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет), производится в строгом соответствии со ст.261 ТК РФ.

2.7. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией структурного подразделения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не позднее, чем за 2 месяца.

2.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.81) в случаях, предусмотренных ТК РФ, производится по согласованию с органом общественной самодеятельности (ст.82, 373 ТК РФ).

2.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п.1,2 статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.10. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации предприятия (ст.180 ТК РФ).

2.11. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности, пребывания работника в очередном отпуске, командировке.

2.12. Каждый работник организации имеет право на увольнение с работы по собственному желанию. Заявление подается за две недели до увольнения.

2.13. Работодатель обеспечивает повышение квалификации обслуживающего персонала в различных формах обучения с отрывом от производства за счет средств учреждения не реже 1 раза в 5 лет.

2.14. Работодатель обеспечивает хранение и использование персональных данных работников в соответствии с утвержденным положением о защите персональных данных работников учреждения (ст. 85-90 ТК РФ).

2.15. Для разрешения индивидуальных трудовых споров создается комиссия по трудовым спорам (приложение № 1).

### **РАЗДЕЛ 3 ВРЕМЯ ТРУДА И ОТДЫХА ( ст.91-128;180;195 ТК РФ)**

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденного руководителем с учетом мнения органа общественной самодеятельности.

3.2. Продолжительность рабочего времени работников устанавливается в 40 часов в неделю при 8 часовом рабочем дне и 5-ти дневной рабочей неделе. Начало работы 8.00 часов, окончание 17.00 часов понедельник - четверг, пятница до 16.00 без перерыва на обед, в предпраздничные дни окончание работы в 16.00 часов, обеденный перерыв с 12.00 до 13.00 часов. Выходные дни – суббота и воскресенье. При сменном характере работы по 12 часов в соответствии с графиком, утвержденным руководителем учреждения. Выходные дни в соответствии с графиком.

3.3. Накануне праздничных нерабочих дней (ст.112 ТК РФ), продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха. Работа в праздничные и выходные дни работников учреждения допускается в соответствии с действующим законодательством (ст.113;153 ТК РФ).

3.4. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

Кроме того, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.116 ТК РФ) в зависимости от группы занимаемой должности (Приложение № 2). По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной части не может быть менее четырнадцати дней.

Такой отпуск получают все лица, работающие по трудовому договору, не зависимо от того, является ли работа основной или по совместительству, занят ли Работник полное или неполное рабочее время.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск Работникам моложе 18 лет предоставляется продолжительностью не менее 31 календарного дня (ст.267 ТК РФ). Всем работающим инвалидам независимо от группы инвалидности отпуск полагается не менее 30 календарных дней (ст.115 ТК РФ). Лицам, работающим по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе (ст.286 ТК РФ).

Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией учреждения с учетом производственной необходимости. График отпусков составляется на каждый календарный год и утверждается приказом по учреждению.

График отпусков обязателен как для учреждения, так и для Работника. График вывешивается в учреждении или объявляется под роспись. О времени начала отпуска, Работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

3.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон (ст.128 ТК РФ).

3.6. Женщинам, имеющим двух 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 в возрасте до 14 лет без матери, по их желанию может быть

предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на срок до двух недель. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

#### **РАЗДЕЛ 4 ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.**

4.1. Работникам учреждения устанавливаются должностные оклады в соответствии с действующим законодательством, на основании Закона области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета», Приказа Департамента социальной защиты населения Вологодской области от 31 июля 2013 г. N 293 "Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников. Кроме того, устанавливаются надбавки за продолжительность непрерывной работы в размере 20 процентов оклада (ставки) за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада всем работникам учреждений социального обслуживания населения устанавливаются на основании постановления Правительства Вологодской области от 28.10.2008 года № 2084 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Вологодской области, финансируемых из областного бюджета». При этом в стаж работы засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях. (Приложение № 4 к Положению об оплате труда).

4.2. Для обеспечения контроля и определения стажа работы работников, дающего право на установление надбавки за непрерывный стаж работы образуется комиссия.

4.3. Виды и размеры стимулирующих компенсаций, и иные выплаты устанавливаются в пределах предусмотренного фонда оплаты труда в



соответствии с Порядком установления и определения размеров выплат компенсационного характера работников.

- повышение должностных окладов всем работникам социального обслуживания, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда на 15 процентов (Приложение № 1 к Положению об оплате труда);
- повышение должностных окладов работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда непосредственно обслуживающим лежачих больных на 25 процентов (Приложение № 1 к Положению об оплате труда);
- доплата работникам занятых на работах с тяжелыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест в размере до 24 процентов (Приложение № 2 к Положению об оплате труда);
- доплата за работу в ночное время за каждый час работы (с 22 часов до 6 часов утра) в размере 50 процентов части должностного оклада санитаркам;
- доплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

4.4. Минимальный размер окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам в учреждении устанавливается в соответствии с Порядком определения окладов (должностных окладов) работников учреждения в соответствии с постановлением Правительства Вологодской области от 28.10.2008 года № 2084 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Вологодской области, финансируемых из областного бюджета» и утверждается приказом директора.

4.5. Размер и система оплаты труда могут меняться в течение года в связи с изменением действующего законодательства.

4.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по

соглашению сторон трудового договора. Конкретный размер каждому работнику определяется в зависимости от фактически выполняемого работ и может быть установлен в размере до 100 процентов оклада в пределах утвержденного фонда оплаты труда (ст.151 ТК РФ).

4.7. Выдача заработной платы производится не менее 1-го раза в полмесяца «9» и «24» числа (ст.136 ТК РФ).

4.8. Выплаты стимулирующего характера в учреждении производятся в соответствии с Порядком установления стимулирующих выплат работникам и определения их размеров (приложение № 4 к Коллективному договору).

4.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.10. Работодатель обязан известить работников о введении новых условий труда или изменении оплаты труда не менее чем за два месяца.

## **РАЗДЕЛ 5 ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

5.1. Работодатель обеспечивает (ст. 212 ТК РФ):

- всем работникам безопасные условия труда на каждом рабочем месте, средства индивидуальной и коллективной защиты;
- обучение и инструктаж работников, проверку знаний правил и инструкций по охране труда и несет за это ответственность по закону;
- назначение в каждом структурном подразделении лиц, ответственных за охрану труда, в соответствии с Основами законодательства РФ по охране труда, организует их обучение;
- проведение в установленном порядке инструктажа-обучения и проверку знаний по охране труда и технике безопасности при приеме на работу;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;
- обязательное прохождение предварительного медицинского осмотра работника при приеме на работу;
- прохождение периодических медицинских осмотров работников в соответствии с действующим законодательством;

- наличие аптечки с необходимым количеством медикаментов и перевязочных средств согласно утвержденному перечню (Приложение № 6).

5.2. Работодатель не допускает к работе в ночное время, работам в выходные и праздничные дни, направления в командировки беременных женщин, а матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет и детей-инвалидов – без письменного согласия (ст.259 ТК РФ).

5.3. Работникам учреждения выдается спецодежда по действующим типовым нормам (Приложение № 7).

5.4. Работодатель гарантирует:

- льготы и компенсации работникам:

- занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (постановление Правительства РФ от 13.03.2008г. № 168 «О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов», приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.02.2009 г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных продуктов»).

Перечень должностей работников, имеющих право на бесплатную выдачу молока, установлен в Приложении 14.

5.4. Работники обязаны (ст.214 ТК РФ):

- неукоснительно соблюдать правила и инструкции по охране труда и технике безопасности;
- правильно принимать средства индивидуальной и коллективной защиты;
- своевременно проходить обучение и проверку знаний по охране труда;
- немедленно информировать работодателя о возникновении угрозы жизни и здоровью работников, о каждом несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- систематически проходить медицинские осмотры.

5.5. Стороны договорились, что аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в соответствии с утвержденным графиком, по ее итогам в месячный срок будет разработана программа по улучшению условий и охране труда в учреждении.

5.6. Стороны договорились, что для контроля состояния зданий и условий труда создается комиссия по охране труда и общему осмотру зданий и сооружений и утверждается приказом директора.

## **РАЗДЕЛ 6 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.**

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. В случае направления работника в командировку, в том числе для профессиональной подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

Оплата найма жилого помещения производится по фактическим расходам, подтвержденными соответствующими документами.

6.1.2. Работодатель при чрезвычайных обстоятельствах и в целях обеспечения социальной защищенности работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда оказывает материальную помощь (Приложение № 12).

6.1.3 Работодатель обеспечивает, страхование своих работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и другими нормативными правовыми актами.

Контроль соблюдения законодательства осуществляет комиссия по социальному страхованию.

6.2. Работникам, имеющим детей-инвалидов, ежемесячно предоставляются дополнительные выходные дни согласно действующему законодательству (ст. 262 ТК РФ, разъяснение Минтруда и ФСС от 04.04.2000 года №3/02-18/05-2256).

6.3. Стороны совместно решают проблемы в учреждении в соответствии с (ст. 63,69,122-125,173-177,198,266,269 ТК РФ).

6.4. Стороны совместно обеспечивают предоставление социальных льгот и гарантий пенсионерам.

## **РАЗДЕЛ 7 СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ**

Стороны при регулировании вопросов социального страхования исходят из того, что:

7.1. Работодатель:

7.1.1. Регистрирует и в установленные сроки перечисляет взносы на государственное страхование в соответствующие исполнительные органы Фонда социального страхования в размерах, установленных действующим законодательством.

7.1.2. Для обеспечения контроля за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию в учреждении в соответствии с действующим типовым положением образуется комиссия по социальному страхованию из представителей работодателя и коллектива.

7.1.3. При наличии финансовых возможностей осуществляет добровольное дополнительное страхование работников.

**РАЗДЕЛ 8**  
**ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ**  
**ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**  
**ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ,**

8.1. Работодатель обеспечивает соблюдение прав и гарантий профсоюзной организации в коллективе:

8.1.1. предоставляет Профкому и вышестоящим выборным органам Профсоюза по их запросам необходимую информацию о социально-экономическом положении и развитии интерната;

8.1.2. разрешает в рабочее время проведение собраний работников организации по вопросу подведения итогов выполнения коллективных договоров, собраний профсоюзной организации в соответствии с Уставом Профсоюза, а так же проведение заседаний выборных профсоюзных органов для решения вопросов защиты прав трудящихся, производственной деятельности, охраны и оплаты труда, ведения переговоров с администрацией и рассмотрения трудовых споров;

8.1.3. не препятствует представителям выборных органов Профсоюза в реализации установленных Трудовым кодексом РФ и региональным отраслевым соглашением прав работников и уставных задач Профсоюза.

8.2. Работодатель:

8.2.1. на основании личного письменного заявления члена Профсоюза производит безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных органов Профсоюза членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в интернате;

8.2.2. предоставляет бесплатно Профкому оборудованные помещения, средства связи (городской телефон), возможность пользования

факсимильной связью, транспортные средства для обеспечения их деятельности в интересах работников;

8.2.3. для профорганизации бесплатно производит множительные и машинописные работы.

8.3. Гарантии трудовых прав работников, входящих в состав выборных органов профсоюза.

8.4. Работодатель:

8.4.1. освобождает от основной работы членов выборных органов и представителей Профсоюза, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы за счет работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий;

8.4.2. поощряет материально членов Профсоюза за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

8.5. Увольнение членов выборного органа Профсоюза по инициативе работодателя допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.6. Профсоюзный комитет обязуется поздравлять и награждать работников, членов профсоюза с юбилейными датами – 20, 25, 30, 35, 40, 45 лет и т.д.

Профком обязуется выделять денежные средства работникам - членам профсоюза на подарки детям к новому году, к Дню защитника Отечества, Международному женскому дню, к Дню социального работника, на подведение проводимых в течение года конкурсов, на свадьбу работника, посещение больных, покупку подарков на рождение ребенка.

8.7. Профком обязуется оказывать материальную помощь членам профсоюза на похороны близких родственников в размере 500 рублей.

8.8. Профком обязуется:

- 8.8.1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе, стабилизации и повышению эффективности работы интерната, укреплению трудовой и производственной дисциплины присущими Профсоюзу методами.
- 8.8.2. Проводить работу по защите экономических и профессиональных интересов работников членов Профсоюза, оказывать им при необходимости бесплатную юридическую помощь.
- 8.8.3. Не организовывать забастовок по вопросам, включенным в настоящий коллективный договор, при условии их выполнения.
- 8.8.4. Представлять и защищать законные права и коллективные интересы работников интерната в органах законодательной и исполнительной власти.
- 8.8.5. Руководствуясь Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года № 10-ФЗ и положениями Устава Профсоюза, через учреждаемые комиссии и уполномоченных лиц осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований по охране труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, согласно Трудового кодекса РФ.
- 8.8.6. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь членами Профсоюза, организовывать обучение профсоюзного актива по всем направлениям профсоюзной деятельности.
- 8.8.7. Проводить разъяснительную работу среди членов Профсоюза о правах и роли Профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников интерната.



## РАЗДЕЛ 9 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый. Продление договора допускается на срок не более 3-х лет.

9.2. Стороны пришли к соглашению, что изменение и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством.

9.3. В случае реорганизации сторон их права и обязанности переходят к правопреемникам.

9.4. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляет совместная комиссия представителей от работодателя и представителей от коллектива.

При нарушении выполнения договора стороны поводят взаимные консультации по возникшим проблемам и вправе вынести заключение о необходимости оформления дополнения к договору.

9.5. Право подписать коллективный договор предоставляется директору АУ СО Вологодской области «Череповецкий дом-интернат для престарелых и инвалидов № 1» Громовой Жанне Михайловне и председателю профсоюзного комитета АУ СО Вологодской области «Череповецкий дом-интернат для престарелых и инвалидов № 1» Юрьевой Нине Федоровне.

Директор АУ СО Вологодской области  
«Череповецкий дом-интернат  
для престарелых и инвалидов № 1»

Председатель профсоюзного  
комитета АУ СО Вологодской  
области «Череповецкий дом -  
интернат для престарелых и  
инвалидов № 1»

Громова Ж.М. 162400, Вологодская обл., г. Череповец, ул. Малеваров, 54  
2014г. Отдел труда  
Уведомительная регистрация  
коллективного договора проведена  
" 9 февраля 2014 г. за № 9  
Специалист  
И.С.О.Д. - Погорина С.В.  
подпись  
телефон 57-42-45

Юрьева Н.Ф. 2014 г.  
М.П.



**СОСТАВ КОМИССИИ  
по трудовым спорам**

От работодателя (назначены приказом директора № 59/1-о 20 апреля 2015 года)

1. Смирнова Светлана Шихбабаевна – главный бухгалтер.
2. Михалева Елена Олеговна - юрисконсульт.
3. Серова Светлана Юрьевна – главная медицинская сестра.
4. Плаксина Ирина Леонидовна – заместитель директора по общим вопросам

От работников (избраны на общем собрании трудового коллектива, протокол № 1 «06» февраля 2014 года):

1. Юрьева Нина Федоровна – заведующий склада.
2. Пугачева Татьяна Михайловна – старшая медицинская сестра.
3. Князева Татьяна Николаевна – специалист по кадрам.
4. Головкина Мария Николаевна –старшая медицинская сестра.

Комиссия в своей деятельности руководствуется Положением о комиссии по трудовым спорам, разработанным в соответствии со ст.ст. 384-390 ТК РФ, утвержденным руководителем организации по согласованию с органом общественной самодеятельности. Положение о комиссии может быть приложением к коллективному договору.

Приложение № 2  
к коллективному договору  
АУ СО Вологодской области  
«Череповецкий дом-интернат  
для престарелых и инвалидов № 1»  
на 2014 -2017 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ОСНОВНЫХ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОТПУСКОВ  
АУ СО ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ «ЧЕРЕПОВЕЦКИЙ ДОМ-  
ИНТЕРНАТ ДЛЯ ПРЕСТАРЕЛЫХ И ИНВАЛИДОВ № 1»**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должностей</b>	<b>Ежегодный основной оплачиваемый отпуск</b>	<b>Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем</b>	<b>Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда</b>
1.	Директор	28	14	
2.	Заместитель директора по общим вопросам	28	7	
3.	Заместитель директора по медицинской части	28	7	
4.	Заместитель директора по социальной работе	28	7	
5.	Главный бухгалтер	28	3	14
6.	Бухгалтер	28	3	14
7.	Экономист	28	7	
8.	Делопроизводитель	28	7	
9.	Заведующий складом	28		14
10.	Старший оператор стиральных машин	28		14
11.	Шеф-повар	28		14
12.	Специалист по кадрам	28	7	
13.	Юрисконсульт	28	7	

14.	Заведующий хозяйством	28		14
15.	Инженер	28	7	
16.	Инженер по охране труда и технике безопасности	28		
17.	Специалист по социальной работе	28		14
18.	Социальный работник	28		14
19.	Психолог	28	7	7
20.	Библиотекарь	28	7	
21.	Культурорганизатор	28		
22.	Инструктор по трудовой терапии	28		14
23.	Программист	28		
24.	Повар	28		6
25.	Мойщик посуды	28	14	
26.	Официант	28	14	
27.	Оператор стиральных машин	28		14
28.	Парикмахер	28		14
29.	Водитель автомобиля	28	7	7
30.	Слесарь-сантехник	28		7
31.	Столяр	28		
32.	Лифтер пассажирского лифта	28		
33.	Уборщик территории	28		
34.	Маляр	28		7
35.	Кастелянша	28	7	
36.	Заведующий медицинским отделением	28		14
37.	Старшая медицинская сестра	28		14
38.	Главная медицинская сестра	28		14
39.	Врач-хирург	28		14
40.	Врач-терапевт	28		14

41.	Медицинская сестра палатная	28		14
42.	Медицинская сестра диетическая	28	14	
43.	Медицинская сестра по массажу	28		14
44.	Медицинская сестра процедурной	28		14
45.	Медицинская сестра по физиотерапии	28		14
46.	Санитарка	28		14
47.	Санитар	28		14
48.	Фельдшер	28		14
49.	Инструктор по лечебной физкультуре	28		14
50.	Кухонный рабочий	28		
51.	Механик	28	7	
52.	Уборщик служебных помещений	28	7	
53.	Буфетчик	28		
54.	Подсобный рабочий	28		
55.	Шеф-повар	28		14
56.	Дезинфектор	28		

Основание: ст. 116; ст. 117; ст. 119; ст. 121 ТК РФ; Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 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"(с изменениями от 13 сентября, 1 ноября 1977 г., 30 января, 24, 29 мая 1978 г., 7 марта 1979 г., 7 сентября, 5 ноября, 9 декабря 1981 г., 6 апреля 1982 г., 7 сентября 1983 г., 29 января, 12, 26 октября, 5, 26 ноября 1987 г., 16, 25 февраля, 11 апреля, 16 июня, 21 июля, 19 августа, 16 сентября, 6 декабря 1988 г., 14 августа, 18, 22 октября 1990 г., 29 мая 1991 г.) **Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».**

**Положение  
об оплате труда работников автономных  
учреждений социального обслуживания населения,  
финансируемых из областного бюджета**

**I. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников автономных учреждений социального обслуживания населения, финансируемых из областного бюджета (далее – Положение, Учреждения, учреждение социального обслуживания), разработано в соответствии с законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета» и включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждений;

перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

порядок и размеры оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров Учреждений;

порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений.

1.2. Система оплаты труда работников в учреждении социального обслуживания устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с Трудовым

кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными актами Российской Федерации, законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета» и настоящим Положением.

## **II. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждений**

2.1. Работникам учреждения социального обслуживания устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), установленному законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и коэффициента за наличие квалификационной категории.

Отнесение должностей руководителя, специалистов, служащих, профессий рабочих учреждения социального обслуживания к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

### 2.2. Размеры отраслевого коэффициента

Профессиональная квалификационная группа	Размеры отраслевого коэффициента
должности и профессии первого уровня	1,79
должности и профессии второго уровня; должности среднего медицинского и фармацевтического персонала; должности работников культуры, искусства и	1,67

кинематографии среднего звена	
должности третьего уровня; должности педагогических работников; должности врачей и провизоров; должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	1,40
должности четвертого уровня; должности руководителей структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач - специалист, провизор); должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг	1,33

### 2.3. Размеры коэффициентов квалификационного уровня

Профессиональная квалификационная группа	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
должности и профессии первого уровня	от 1 до 1,24
должности и профессии второго уровня; должности среднего медицинского и фармацевтического персонала; должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	от 1 до 1,69
должности третьего уровня; должности педагогических работников; должности врачей и провизоров; должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	от 1 до 1,28



должности четвертого уровня; должности руководителей структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач - специалист, провизор); должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг	от 1 до 1,06
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------

Размеры коэффициентов квалификационных уровней работникам учреждения социального обслуживания устанавливаются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, в зависимости от отнесения должности к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки.

#### 2.4. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию:

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории
высшая категория	1,20
первая категория	1,15
вторая категория	1,10

Работникам учреждения социального обслуживания устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

Работникам учреждения социального обслуживания, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается доплата согласно Приложению 1 к настоящему Положению 15 процентов должностного оклада.

3.1.2. Доплата за работу в учреждении социального обслуживания в доме-интернате для взрослых.

Доплата работникам учреждения социального обслуживания устанавливается согласно Приложению 2 к Положению. Доплата, предусмотренная подпунктом 3.1.1 пункта 3.1 раздела III настоящего Положения, в этом случае работникам (кроме медицинских работников) не устанавливается.

Доплата работникам учреждения социального обслуживания устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада.

Перечень должностей работников, которым устанавливается указанная доплата, определяется руководителем учреждения социального обслуживания с учетом мнения представительного органа работников.

3.1.3. Доплата работникам учреждения социального обслуживания, занятым на работах с тяжелыми условиями труда, с учетом аттестации их рабочего места по условиям труда.

Доплата работникам учреждения социального обслуживания Приложению 3 к Положению устанавливается в размере до 24 процентов должностного оклада.

Указанная доплата устанавливается за время фактической занятости рабочего на таком рабочем месте.

Перечень работ, рабочих профессий определяется руководителем учреждения социального обслуживания с учетом мнения представительного органа работников.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

### 3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей); расширение зон обслуживания; увеличение объема работ; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам учреждения социального обслуживания при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора.

#### 3.3.2. Доплата за работу в ночное время.

Доплата за работу в ночное время производится персоналу учреждения социального обслуживания - за каждый час работы в ночное время в размере 50 процентов части должностного оклада.

#### 3.3.3. Доплата за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры доплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным актом учреждения социального обслуживания, трудовым договором.

3.3.4. Доплата работникам учреждения социального обслуживания за разделение рабочего дня (смены) на части.

Работникам учреждения социального обслуживания за разделение рабочего дня (смены) на части производится доплата в размере 100 процентов должностного оклада.

Доплата производится работникам, которым с их согласия вводится рабочий день (смена) с разделением на части (с перерывом в работе свыше двух часов), за отработанное время в эти рабочие дни (смены). Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Перечень должностей работников, которым устанавливается указанная доплата, определяется руководителем учреждения социального обслуживания с учетом мнения представительного органа работников.

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их применения**

4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.1.1. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в размере до 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда учреждения социального обслуживания.

Критериями определения размера доплаты являются:

интенсивность и напряженность работы;

производительность труда;

сложность выполняемых работ;

достижение плановых или иных показателей работы;

внедрение технологий, направленных на повышение эффективности оказываемых клиентам социальных услуг.

Решение об установлении размера доплаты и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения социального обслуживания в соответствии с коллективным договором и локальным актом Приложение 4 к коллективному договору АУ СО Вологодской области «Череповецкий дом-интернат для престарелых и инвалидов № 1» на 2014-2017 годы.

4.1.2. Доплата за категоричность водителям:

Вид доплаты	Размеры доплаты в процентах от должностного
-------------	---------------------------------------------

	оклада
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	25
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «Д»	10

#### 4.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

##### 4.2.1. Доплата за качество выполняемых работ.

Доплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения социального обслуживания в размере до 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда учреждения социального обслуживания.

Критериями определения размера доплаты являются:

соблюдение установленных стандартов оказания социальных услуг;

выполнение заданий особой важности и сложности;

удовлетворенность клиентов предоставляемыми социальными услугами.

Решение об установлении размера доплаты и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения социального обслуживания в соответствии с коллективным договором и локальным актом Приложение 5 к коллективному договору АУ СО Вологодской области «Череповецкий дом-интернат для престарелых и инвалидов № 1» на 2014-2017 годы.

4.2.2. Доплаты за наличие ученой степени, за наличие почетного звания в сфере социальной защиты:

Вид доплаты	Размеры доплат в процентах от должностного оклада
за наличие ученой степени:	

- доктор наук	20
- кандидат наук	10
за наличие почетного звания в сфере социальной защиты	20

При наличии у работника двух и более почетных званий в сфере социальной защиты, доплата устанавливается по одному из оснований.

#### 4.3. Выплата за стаж непрерывной работы.

Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении социального обслуживания устанавливается работникам в размерах и порядке согласно Приложению 4 к настоящему Положению.

#### 4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия выплачивается по итогам работы:

за месяц;

за квартал;

за год.

Критериями определения размера премии по итогам работы являются:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

## **ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ**

**автономного учреждения социального обслуживания вологодской  
области «череповецкий дом-интернат для престарелых и инвалидов №  
1» работа на которых дает право работникам на повышение окладов  
в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями  
труда**

**15 % по общему отделению**

Директор, заместитель директора по общим вопросам, заместитель директора по социальной работе, заместитель директора по медицинской части, инженер, инженер по охране труда и технике безопасности, агент по снабжению, специалист по кадрам, юрисконсульт, экономист, заведующий хозяйством, заведующий складом, делопроизводитель, врач-терапевт, врач-психиатр, врач-невролог, врач-окулист, врач-фтизиатр, врач-хирург, медицинская сестра процедурной, главная медицинская сестра, старшая медицинская сестра, фельдшер, медицинская сестра палатная, медицинская сестра по физиотерапии, инструктор по лечебной физкультуре, инструктор по трудотерапии, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по массажу, дезинфектор, фармацевт, санитарка, санитар, программист, библиотекарь, культторганизатор, секретарь-машинистка, психолог, маляр, инструктор по трудовой терапии, сестра-хозяйка, старший оператор стиральных машин, оператор стиральных машин, водитель автомобиля, слесарь-сантехник, столяр, парикмахер, лифтер, уборщик территории, подсобный рабочий, кухонный рабочий, официант, шеф-повар, мойщик посуды, повар, главный бухгалтер, бухгалтер, специалист по социальной работе, механик.

Приложение 2  
к Положению об оплате труда  
в АУ СО Вологодской  
области «Череповецкий дом-интернат  
для престарелых и инвалидов № 1»

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ**  
**автономного учреждения социального обслуживания Вологодской**  
**области «Череповецкий дом-интернат для престарелых и инвалидов №**  
**1», работа на которых дает право работникам на повышение окладов в**  
**связи с опасными для здоровья**  
**и особо тяжелыми условиями труда**  
**по отделению милосердия 25%**

Медицинская сестра палатная, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра процедурной, инструктор по лечебной физкультуре, санитарка, санитар, старшая медицинская сестра, заведующий отделением, социальный работник.



Приложение 3  
к Положению об оплате труда  
в АУ СО Вологодской  
области «Череповецкий дом-интернат  
для престарелых и инвалидов № 1»

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ**  
**автономного учреждения социального обслуживания Вологодской**  
**области «Череповецкий дом-интернат для престарелых и инвалидов №**  
**1» рабочих**  
**занятых на работах с тяжелыми условиями труда,**  
**которым устанавливаются доплаты**  
**по результатам аттестации рабочего места**  
**до 24 %**

Повар, старший оператор стиральных машин, оператор стиральных машин, слесарь-сантехник, маляр, уборщик служебных помещений, уборщик территории.

Приложение 4  
к Положению об оплате труда  
в АУ СО Вологодской  
области «Череповецкий дом-интернат  
для престарелых и инвалидов № 1»

**Размеры и порядок  
установления надбавки за стаж работы в учреждении  
социального обслуживания населения**

Надбавка за стаж работы устанавливается в следующих размерах:

Работникам учреждений социального обслуживания населения

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
от 3 до 5 лет	20
свыше 5 лет	30

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях социального обслуживания, надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается и по данным должностям в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим приложением для этих должностей.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавки.

В стаж работы засчитывается:

1. время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в учреждениях здравоохранения независимо от ведомственной подчиненности, социального обслуживания населения и Госсанэпиднадзора, время работы в органах управления социальной защиты населения;

2. время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

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

3. время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения при условии, если за ней непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

4. время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведования отделениями и дополнительных дежурств, осуществляемых работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования и научных организаций клинического профиля;

5. время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, Общества Красного Креста и его организаций;

6. время работы, как по основной работе, так и по работе по совместительству на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности;

7. время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Минюста России;

8. время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и

военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения и социальной защиты населения не превысил 1 года; ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более;

9. время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

10. время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество. Работникам настоящего приложения, при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

11. время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

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

13. время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

14. время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Работникам настоящего приложения, без каких-либо условий и ограничений:

15. время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывания в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

Стаж работы сохраняется:

1. при поступлении на работу в учреждения социального обслуживания населения при отсутствии во время перерыва другой работы:

В течение одного месяца:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей учреждений здравоохранения и социального обслуживания населения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

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

после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

со дня увольнения с предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения;

со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

## 2. В течение двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения.

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

## 3. В течение трех месяцев:

после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения), сокращением штатов;

со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, не считая времени переезда.

4. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

5. Не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения.

6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработные; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

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

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения здравоохранения или социальной защиты населения (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждения здравоохранения или социального обслуживания населения в связи с переводом мужа (жены) - военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения.

7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

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

работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах вузов, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях здравоохранения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж работы не засчитывается.

Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 1 - 7 в стаж работы, дающий право надбавки за стаж работы, не включаются.

В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и социального обслуживания населения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем приложении.

В случае возникновения у работников учреждений социального обслуживания права на получение надбавки за стаж работы устанавливается одна выплата по выбору работника.

Изменение размеров надбавки за стаж работы в учреждениях социального обслуживания при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.



Стаж работы, дающий право на получение надбавок, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем учреждения социального обслуживания с учетом мнения представительного органа работников.

**Порядок  
исчисления размера средней заработной платы  
для определения размера должностного оклада руководителя  
учреждения социального обслуживания населения**

1. При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения социального обслуживания. Выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения социального обслуживания учитываются независимо от финансовых источников, за счет которых осуществлялись данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения социального обслуживания осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения социального обслуживания.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения социального обслуживания.

2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения социального обслуживания определяется путем деления суммы должностных окладов и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения социального обслуживания за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения социального обслуживания за все месяцы календарного года,

предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения социального обслуживания.

3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения социального обслуживания учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения социального обслуживания, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения социального обслуживания, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения социального обслуживания, являющихся внешними совместителями.

4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения социального обслуживания, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения социального обслуживания, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения социального обслуживания, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения социального обслуживания, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения социального обслуживания, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения социального обслуживания, фактически работающие и учтенные в таблице учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении социального обслуживания на основной должности и также как внутренний совместитель, учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения социального обслуживания как один человек (целая единица).

5. Работники основного персонала учреждения социального обслуживания, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения социального обслуживания учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем

деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения социального обслуживания, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения социального обслуживания, работавших на условиях неполного рабочего времени.

## **Порядок установления стимулирующих выплат работникам и определения их размеров**

Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

1. Доплата за интенсивность и высокие результаты. Доплата устанавливается на месяц.

Размер доплаты определяется исходя из следующих критериев:

### **интенсивность и напряженность работы:**

высокая – до 100% должностного оклада,

средняя – до 50% должностного оклада.

### **производительность труда:**

высокая – до 50% должностного оклада,

средняя – до 25% должностного оклада.

### **сложность выполняемых работ:**

Высокая – до 50% должностного оклада,

Средняя – до 25% должностного оклада.

### **достижение плановых и иных показателей работы:**

до 50% должностного оклада.

### **внедрение технологий, направленных на повышение эффективности оказываемых клиентам социальных услуг:**

до 100% должностного оклада.

Ходатайство об установлении доплат и расчет размера доплат работникам представляется директору учреждения в срок до 10 числа месяца, предшествующего периоду установления доплаты:

по учреждению – Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам и определения их размеров.

2. Доплата за качество выполняемых работ. Доплата устанавливается на один месяц.

Размер доплаты определяется из следующих критериев:

- соблюдение установленных стандартов оказания социальных услуг;
- выполнение заданий особой важности и сложности;
- удовлетворенность клиентов предоставляемыми социальными услугами.

Ходатайство об установлении доплаты и расчет размера доплаты работникам представляется директору учреждения в срок до 10 числа месяца, предшествующего периоду установления доплаты – Комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам и определения их размеров.

Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3. Премия по итогам работы за месяц, премия по итогам работы за квартал, премия по итогам работы за год выплачивается работникам при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения.

Размер премии определяется исходя из следующих критериев:

**По итогам работы за месяц:**

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей – до 100 %;

**По итогам работы за квартал:**

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей – до 100 %;

**По итогам работы за год:**

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей – до 100%;

Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – 100%.

Ходатайство о выплате премии и предложения о ее размере представляется директору учреждения в срок до 10 числа месяца, следующего за соответствующим периодом, по учреждению Комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам и определения их размеров.

4. Доплата за категоричность водителям, доплата за наличие ученой степени, за наличие почетного звания в сфере социальной защиты, надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении социального обслуживания устанавливаются в порядке, определенном Положением об оплате труда работников



## ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (о доплатах за совмещение профессий (должностей); расширение зон обслуживания; увеличение объема работ; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором) автономного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Череповецкий дом-интернат для престарелых и инвалидов № 1»

1. Настоящее положение о выплатах за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных в автономном учреждении социального обслуживания Вологодской области «Череповецкий дом-интернат для престарелых и инвалидов № 1» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета», постановлением Правительства Вологодской области от 28 октября 2008 года № 2084 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Вологодской области, финансируемых из областного бюджета».

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных осуществляются за:

- своевременное и качественное исполнение трудовых обязанностей;
- выполнение производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и технике безопасности;
- отсутствие нарушений в оформлении документации и результатов работ;
- выполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо директора интерната;
- отсутствие обоснованных претензий, жалоб со стороны клиентов интерната и персонала.

3. Доплаты за совмещение профессий (должностей); расширение зон обслуживания; увеличение объема работ; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится за счет и в пределах планового фонда оплаты труда по учреждению, определенного на основании штатных нормативов.

4. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату,

5. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

6. Работодатель издает соответствующий приказ о поручении работнику другой дополнительной работы. В приказе указывается срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, содержание этой работы, а также объем дополнительно выполняемых работ.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

7. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

8. Доплата работникам учреждения за временное замещение отсутствующего работника устанавливается до 50 % от должностного оклада, при наличии фонда оплаты труда. Размер доплат также указывается в приказе и устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Приложение № 6  
к коллективному договору  
АУ СО Вологодской области  
«Череповецкий дом-интернат  
для престарелых и инвалидов № 1»  
на 2014 -2017 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**необходимых медикаментов и перевязочных средств при**  
**формировании аптечки**

(на основании приказа Минздравсоцразвития от 05.03.2011 г. №169 «Об утверждении требований к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой медицинской помощи работникам»)

№ п/п	Наименование изделий медицинского назначения	Нормативный документ	Форма выпуска	Количество (размеры упаковки)
1	Изделия медицинского назначения для временной остановки наружного кровотечения и перевязки ран			
1.1	Жгут кровоостанавливающий	ГОСТ Р ИСО 10993-99 <sup>i</sup>		1 шт.
1.2	Бинт марлевый медицинский нестерильный	ГОСТ 1172-93 <sup>ii</sup>	5 м x 5 см	1 шт.
1.3	Бинт марлевый медицинский нестерильный	ГОСТ 1172-93	5 м x 10 см	1 шт.
1.4	Бинт марлевый медицинский нестерильный	ГОСТ 1172-93	7 м x 14 см	1 шт.
1.5	Бинт марлевый медицинский стерильный	ГОСТ 1172-93	5 м x 7 см	1 шт.
1.6	Бинт марлевый медицинский стерильный	ГОСТ 1172-93	5 м x 10 см	2 шт.
1.7	Бинт марлевый медицинский стерильный	ГОСТ 1172-93	7 м x 14 см	2 шт.
1.8	Пакет перевязочный медицинский индивидуальный стерильный с герметичной оболочкой	ГОСТ 1179-93 <sup>iii</sup>		1 шт.
1.9	Салфетки марлевые медицинские стерильные	ГОСТ 16427-93 <sup>iv</sup>	не менее 16 x 14 см N 10	1 уп.
1.10	Лейкопластырь бактерицидный	ГОСТ Р ИСО 10993-99	не менее 4 x 10 см	2 шт.
1.11	Лейкопластырь	ГОСТ Р ИСО	не менее	10 шт.

	бактерицидный	10993-99	1,9х 7,2 см	
1.12	Лейкопластырь рулонный	ГОСТ Р ИСО 10993-99	не менее 1 х 250 см	1 шт.
2	Изделия медицинского назначения для проведения сердечно-легочной реанимации			
2.1	Устройство для проведения искусственного дыхания "Рот - Устройство - Рот" или карманная маска для искусственной вентиляции легких "Рот - маска"	ГОСТ Р ИСО 10993-99		1 шт.
3	Прочие изделия медицинского назначения			
3.1	Ножницы для разрезания повязок по Листеру	ГОСТ 21239-93 <sup>v</sup> (ИСО 7741-86)		1 шт.
3.2	Салфетки антисептические из бумажного текстиле подобного материала стерильные спиртовые	ГОСТ Р ИСО 10993-99	не менее 12,5 х 11,0 см	5 шт.
3.3	Перчатки медицинские нестерильные, смотровые	ГОСТ Р ИСО 10993-99 ГОСТ Р 52238-2004 <sup>vi</sup> ГОСТ Р 52239-2004 <sup>vii</sup> ГОСТ 3-88 <sup>viii</sup>	размер не менее М	2 пары
3.4	Маска медицинская нестерильная 3-слойная из нетканого материала с резинками или с завязками	ГОСТ Р ИСО 10993-99		2 шт.
3.5	Покрывало спасательное изотермическое	ГОСТ Р ИСО 10993-99 ГОСТ Р 50444- 92 <sup>ix</sup>	не менее 160 х 210	1 шт.
4	Прочие средства			
4.1	Английские булавки стальные со спиралью	ГОСТ 9389-75	не менее 38 мм	3 шт.
4.2	Рекомендации с пиктограммами по использованию изделий медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам			1 шт.
4.3	Футляр или сумка санитарная			
4.4	Блокнот отрывной для записей	ГОСТ 18510-87 <sup>x</sup>	формат не	1 шт.

			менее А7	
4.5	Авторучка	ГОСТ 28937-91 <sup>xi</sup>		1 шт.

Примечания:

1. Изделия медицинского назначения, входящие в состав аптечки для оказания первой помощи работникам (далее - Состав аптечки), не подлежат замене.

2. По истечении сроков годности изделий медицинского назначения, входящих в Состав аптечки, или в случае их использования аптечку необходимо пополнить.

3. Аптечка для оказания первой помощи работникам подлежит комплектации изделиями медицинского назначения, зарегистрированными в установленном порядке на территории Российской Федерации.

4. Рекомендации с пиктограммами по использованию изделий медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам (п. 4.2 Состав аптечки) должны предусматривать описание (изображение) следующих действий:

а) при оказании первой помощи все манипуляции выполнять в медицинских перчатках (п. 3.3 Состав аптечки). При наличии угрозы распространения инфекционных заболеваний использовать маску медицинскую (п. 3.4 Состав аптечки);

б) при артериальном кровотечении из крупной (магистральной) артерии прижать сосуд пальцами в точках прижатия, наложить жгут кровоостанавливающий (п. 1.1 Состав аптечки) выше места повреждения с указанием в записке (п. п. 4.4 - 4.5 Состав аптечки) времени наложения жгута, наложить на рану давящую (тугую) повязку (п. п. 1.2 - 1.12 Состав аптечки);

в) при отсутствии у лица, которому оказывают первую помощь, самостоятельного дыхания провести искусственное дыхание при помощи устройства для проведения искусственного дыхания "Рот - Устройство - Рот" или карманной маски для искусственной вентиляции легких "Рот - маска" (п. 2.1 Состав аптечки);

г) при наличии раны наложить давящую (тугую) повязку, используя стерильные салфетки (п. 1.9 Состав аптечки) и бинты (п. 1.2 - 1.7 Состав аптечки) или применяя пакет перевязочный стерильный (п. 1.8 Состав аптечки). При отсутствии кровотечения из раны и отсутствии возможности наложения давящей повязки наложить на рану стерильную салфетку (п. 1.9 Состав аптечки) и закрепить ее лейкопластырем (п. 1.12 Состав аптечки). При микротравмах использовать лейкопластырь бактерицидный (п. 1.10 - 1.11 Состав аптечки);

д) при попадании на кожу и слизистые биологических жидкостей лиц, которым оказывается первая помощь, использовать салфетки антисептические из бумажного текстиля подобного материала стерильные спиртовые (п. 3.2 Состав аптечки);

е) покрывало спасательное изотермическое (п. 3.5 Состав аптечки) расстелить (серебристой стороной к телу для защиты от переохлаждения; золотой стороной к телу для защиты от перегревания), лицо оставить открытым, конец покрывала загнуть и закрепить.

<sup>i</sup> ГОСТ Р ИСО 10993-99 "Изделия медицинские. Оценка биологического действия медицинских изделий". Принят и введен в действие Постановлением Госстандарта России от 29 декабря 1999 г. N 862-ст. Издательство стандартов, 1999.

<sup>ii</sup> ГОСТ 1172-93 "Бинты марлевые медицинские. Общие технические условия". Принят Межгосударственным советом по стандартизации, метрологии и сертификации 21 октября 1993 г. Постановлением Комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 2 июня 1994 г. N 160, межгосударственный стандарт ГОСТ 1172-93 введен в действие непосредственно в качестве государственного стандарта Российской Федерации с 1 января 1995 г. Издательство стандартов, 1995.

<sup>iii</sup> ГОСТ 1179-93 "Пакеты перевязочные медицинские. Технические условия". Принят Межгосударственным советом по стандартизации, метрологии и сертификации 21 октября 1993 г. Постановлением комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 2 июня 1994 г. N 160, межгосударственный стандарт ГОСТ 1179-93 введен в действие непосредственно в качестве государственного стандарта Российской Федерации с 1 января 1995 г. Издательство стандартов, 1995.



<sup>iv</sup> ГОСТ 16427-93 "Салфетки и отрезки марлевые медицинские. Технические условия". Принят Межгосударственным советом по стандартизации, метрологии и сертификации 21 октября 1993 г. Постановлением комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 2 июня 1994 г. N 160, межгосударственный стандарт ГОСТ 16427-93 введен в действие непосредственно в качестве государственного стандарта Российской Федерации с 1 января 1995 г. Издательство стандартов, 1995.

<sup>v</sup> ГОСТ 21239-93 (ИСО 7741-86) "Инструменты хирургические. Ножницы". Принят Межгосударственным советом по стандартизации, метрологии и сертификации 21 октября 1993 г. Постановлением комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 2 июня 1994 г. N 160, межгосударственный стандарт ГОСТ 21239-93 введен в действие непосредственно в качестве государственного стандарта Российской Федерации с 1 января 1995 г. Издательство стандартов, 1995.

<sup>vi</sup> ГОСТ Р 52238-2004 (ИСО 10282:2002) "Перчатки хирургические из каучукового латекса стерильные одноразовые". Утвержден и введен в действие Постановлением Госстандарта России от 9 марта 2004 г. N 103-ст. Издательство стандартов, 2004

<sup>vii</sup> ГОСТ Р 52239-2004 (ИСО 11193-1:2002) "Перчатки медицинские диагностические одноразовые". Утвержден и введен в действие Постановлением Госстандарта России от 9 марта 2004 г. N 104-ст. Издательство стандартов, 2004.

<sup>viii</sup> ГОСТ 3-88 "Перчатки хирургические резиновые". Утвержден и введен в действие Постановлением Государственного комитета СССР по стандартам от 19 июля 1988 г. N 2688. Издательство стандартов, 1988.

<sup>ix</sup> ГОСТ 9389-75 "Проволока стальная углеродистая пружинная". Утвержден и введен в действие Постановлением Государственного комитета стандартов Совета Министров СССР от 17 июля 1975 г. N 1830. Издательство стандартов, 1975.

<sup>x</sup> ГОСТ 18510-87 "Бумага писчая. Технические условия". Утвержден и введен в действие Постановлением Государственного комитета стандартов Совета Министров СССР от 23 сентября 1987 г. N 3628. Издательство стандартов, 1985

<sup>xi</sup> ГОСТ 28937-91 "Ручки автоматические шариковые. Общие технические требования и методы испытаний". Утвержден и введен в действие Постановлением Государственного комитета СССР по управлению качеством продукции и стандартам от 20 марта 1991 г. N 295. Издательство стандартов, 1991

Директор АУ СО Вологодской области  
«Череповецкий дом-интернат  
для престарелых и инвалидов № 1»



Громова Ж.М.  
2014г.

Председатель профсоюзного  
комитета АУ СО Вологодской  
области «Череповецкий дом -  
интернат для престарелых и  
инвалидов № 1»



Юрьева Н.Ф.  
2014 г.

