

Министерство социальной защиты населения Амурской области

**государственное автономное учреждение Амурской области
«Комплексный центр социального обслуживания
и региональных инноваций «Доброта»
(ГАУ АО «КЦСОиРИ «Доброта»)**

ПРИКАЗ

28.07.2026

№ 212-д

г. Благовещенск

Об утверждении
Положения «О дресс-коде для
работников ГАУ АО
«КЦСОиРИ «Доброта»»

На основании приказа Министерства социальной защиты населения Амурской области от 27.04.2026 г. № 307 о переименовании ГАУ АО «Благовещенский КЦСОН «Доброта» и с целью поддержания внешнего вида работников Учреждения,

приказываю:

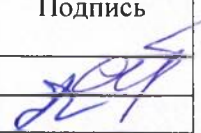
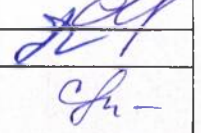
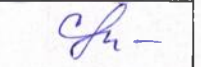
1. Утвердить Положение «О дресс-коде работников государственного автономного учреждения Амурской области «Комплексный центр социального обслуживания и региональных инноваций «Доброта» с 01 августа 2026 года.
2. Приказ от 23.05.2026 года № 238-д считать утратившим силу.
3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



О.В. Подкорытова

СОГЛАСОВАНО:

№/ п	Должность	ФИО	Дата согласования	Подпись
1.	Юрисконсульт	В.И. Сергеева	28.07.2026	
2.	Начальник отдела кадров	Н.В. Димура	28.07.2026	
3	Председатель первичной профсоюзной организации	Р.И. Седых	28.07.26	

ПОЛОЖЕНИЕ
о внешнем виде (дресс-коде) работников государственного
автономного учреждения Амурской области
«Комплексный центр социального обслуживания и региональных
инноваций «Доброта»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о внешнем виде (далее — Положение) является локальным нормативным актом Государственного автономного учреждения Амурской области «Комплексный центр социального обслуживания и региональных инноваций «Доброта» (далее — Учреждение).

1.2 Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 8, ст. 21, ст. 22), Федеральным законом от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации», Уставом Учреждения.

1.3 Положение регламентирует требования к внешнему виду и стилю одежды работников для поддержания высокого уровня корпоративной культуры, делового этикета и положительного имиджа Учреждения как организации социальной сферы.

1.4 Требования настоящего Положения распространяются на всех работников Учреждения независимо от занимаемой должности.

1.5 Положение вступает в силу со дня его утверждения приказом директора и действует до принятия нового Положения.

1.6 Изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются приказом директора Учреждения.

2. Цели введения требований к внешнему виду

2.1 Формирование единого корпоративного стиля и поддержание статуса Учреждения как государственной структуры.

2.2 Создание благоприятной рабочей атмосферы и соблюдение норм профессиональной этики при взаимодействии с получателями социальных услуг.

2.3 Обеспечение безопасности труда и санитарно-эпидемиологического благополучия *(в том числе при работе с уязвимыми категориями граждан)*.

3. Правила внешнего вида

3.1 Общие принципы: внешний вид работника должен быть опрятным, аккуратным и соответствовать деловой обстановке. Одежда должна быть чистой, выглаженной, в хорошем состоянии, без повреждений, пятен и признаков износа.

3.2 Прическа: волосы должны быть чистыми и аккуратно уложенными.

3.3 Руки и ногти: ногти должны быть ухоженными, умеренной длины.

3.4 Макияж: естественный и сдержанный.

3.5 Использование парфюмерии допускается в минимальных количествах. Запрещено использование духов и туалетной воды с резким, сладким или тяжелым шлейфом во избежание аллергических реакций у сотрудников и получателей социальных услуг.

3.6 Одежда:

3.6.1 для административного персонала (*руководители, специалисты*): Одежда должна быть чистой, опрятной, в хорошем состоянии, не изношенной/выцветшей, без пятен и дыр. Запрещается ношение одежды из прозрачных тканей, пляжной (шорт, открытых сарафанов), спортивной (включая толстовки), джинсов с декоративными повреждениями, мини-юбок (длиной выше 10 см от колена), леггинсов без туники, а также одежды с провокационной атрибутикой, оскорбительными надписями/изображениями, глубоким декольте или чрезмерно облегающей фигуру;

3.6.2 для помощников по уходу (*сиделок*), социальных работников и технического персонала: обязательно ношение выданной в Учреждении специальной форменной одежды (халаты, костюмы, фартуки установленного образца) и сменной рабочей обуви (для помощников по уходу). Форменная одежда должна содержаться в чистоте.

3.7 Обувь:

3.7.1 Чистая, ухоженная, соответствующая деловому стилю. Недопустима обувь пляжного типа (шлепанцы, сланцы, кроксы, сабо с отверстиями), домашняя обувь, а также изношенная уличная обувь. В холодное время года ношение сменной обуви обязательно.

3.7.2 для сотрудников, осуществляющих уход на дому, допускается ношение профессиональной эргономичной обуви (мед./ортопед. сабо).

Обувь должна быть выполнена из полимерных материалов, иметь закрытую пяточную часть, жесткий задник, противоскользящую подошву и соответствовать требованиям по высоте каблука (не более 4–5 см). Использование пляжных аналогов данной обуви (сабо с крупными отверстиями, ярких расцветок или без фиксации пятки) запрещено.

3.9 Аксессуары: должны быть функциональными, сдержанными и гармонировать с общим стилем.

3.10 Татуировки и пирсинг: наличие татуировок на открытых частях тела (шея, лицо, кисти рук) и массивного видимого пирсинга быть не должно. Работникам следует прикрывать татуировки элементами одежды.

4 Ответственность за нарушение Положения

4.1 Ознакомление с настоящим Положением производится специалистом отдела кадров под подпись при приеме на работу (ст. 68 ТК РФ).

4.2 Контроль за соблюдением дресс-кода осуществляют заведующие отделениями.

4.3 При выявлении несоответствия внешнего вида требованиям настоящего Положения заведующий отделением имеет право отстранить

работника от выполнения должностных обязанностей до приведения внешнего вида в соответствие с требованиями. Время отсутствия работника на рабочем месте оформляется актом и оплате не подлежит.

4.4 При несоблюдении Положения к работнику могут быть применены меры, связанные с полной или частичной невыплатой денежных средств стимулирующего характера за качество работы с учетом разработанных критериев оценки эффективности профессиональной деятельности, поскольку несоблюдение рекомендуемого дресс-кода негативно сказывается на имидже Учреждения.

4.5 Систематическое нарушение требований Положения может рассматриваться как неисполнение работником своих должностных обязанностей, что влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания в порядке, установленном статьями 192–193 Трудового кодекса РФ.