

**ДОПОЛНЕНИЯ (ИЗМЕНЕНИЯ) В
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**
государственного казенного учреждения социального обслуживания
Краснодарского края «Тихорецкий реабилитационный центр для детей и
подростков с ограниченными возможностями»
(ГКУ СО КК «Тихорецкий реабилитационный центр»)
на период действия: с 29.08.2023 г. до 28.08.2026г.

зарегистрированный в органе по труду 30 августа 2023 года, регистрационный номер № 72-К



От работодателя:
Директор ГКУ СО КК
«Тихорецкий
реабилитационный центр»
А.Е. Шендурок
«9» января 2024 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации:
И.С. Каднова
«9» января 2024 г.

Принят на общем
собрании работников
Протокол № 39 от 9 января 2024 г.

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения Тихорецкого района»
Отдел трудовых отношений, охраны труда и
взаимодействия с работодателями
изменений, дополнений
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата 15.01.2024 № 72-Тр.30.08.2023
Вед. спец. С.М. Кузнецова
наименование должности, пол, и.о. Ф.И.О.

Представитель работодателя в лице директора ГКУ СО КК «Тихорецкий реабилитационный центр» Шендурок Анны Евгеньевны, с одной стороны, и работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации ГКУ СО КК «Тихорецкий реабилитационный центр» Кадновой Ирины Сергеевны, с другой стороны, договорились внести следующие изменения и дополнения в коллективный договор, принятый 29 августа 2023 г. на основании изменения от 25.12.2023 г. № 1152 в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края»:

Внести и изложить следующие изменения и дополнения коллективного договора государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Тихорецкий реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями», принятый 29 августа 2023 г.:

1. Изменить в разделе 4 коллективного договора стр.6 «Оплата и стимулирование труда в подпункте 4.4 Системы оплаты труда, доплаты, надбавки, премии и другие поощрительные выплаты в Учреждении устанавливаются исходя из окладов, утвержденных Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», на текст следующего содержания: «в соответствии с Постановлением губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2024 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»

2. Из наименования Приложения к коллективному договору стр.12 убрать из текста следующего содержания «...Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, слова следующего содержания «...с вредными условиями труда».

3. Приложение 2 стр.28 «ПОЛОЖЕНИЕ о системе и формах оплаты труда в ГКУ СО КК «Тихорецкий реабилитационный центр» признать утратившим силу в соответствии с изменениями постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края» (в редакции Постановления губернатора Краснодарского края от 25.12.2023 г. № 1152) и изложить в новой редакции.

4. Приложение 4 на стр.34-50 «...ПОЛОЖЕНИЕ» о материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Тихорецкий реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (ГКУ СО КК «Тихорецкий реабилитационный центр» признать утратившим силу в соответствии с изменениями постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты тру-

да работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края» (в редакции Постановления губернатора Краснодарского края от 25.12.2023 г. № 1152) и изложить в новой редакции.

5. Приложение 1 и приложение 2 на стр. 51-52, приложение 6 на стр.70-78 к положению о материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Тихорецкий реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (ГКУ СО КК «Тихорецкий реабилитационный центр») признать утратившим силу в соответствии с изменениями постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края» (в редакции Постановления губернатора Краснодарского края от 25.12.2023 г. № 1152).


6. Приложение 3 на стр.53, приложение 4 на стр.59-62, приложение 5 на стр. 63-69 к положению о материальном стимулировании работников ГКУ СО КК «Тихорецкий реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» изменить в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края» (в редакции Постановления губернатора Краснодарского края от 25.12.2023 г. № 1152) и изложить в новой редакции .

7.Настоящие дополнения (изменения) в коллективный договор вступают в силу с момента подписания и распространяет свое действие с 1 января 2024 года.


8.Дополнения (изменения) в коллективный договор являются неотъемлемой частью коллективного договора государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Тихорецкий реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями».

9. Настоящие дополнения (изменения) являются обязательными для выполнения Сторонами.

10. Подписи сторон:

От работодателя:
Директор ГКУ СО КК
«Тихорецкий
реабилитационный центр»
 А.Е. Шендурук
«9» января 2024 г.




От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации:
 И.С. Каднова
«9» января 2024 г.

Приложение к
коллективному договору

Приложение 2


СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
 И.С. Каднова
«09» января 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор учреждения

 А.Е. Шендорук

«09» января 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о системе и формах оплаты труда ГКУ СО КК «Тихорецкий реабилитационный центр»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда ГКУ СО КК «Тихорецкий реабилитационный центр», (далее – Положение об оплате труда, учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края» (в актуальной редакции), постановлением Губернатора Краснодарского края от 06.09.2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия установления повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов работников учреждения;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера; доплаты до минимального размера оплаты труда;
- условия оплаты труда директора учреждения и его заместителей.

Положение об оплате труда применяется при определении заработной платы работников учреждения, распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 г.

1.2. Положение об оплате труда предусматривает единые принципы формирования системы оплаты труда работников учреждения, включающие размеры окладов (ставок), перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей, а также другие вопросы оплаты труда.

1.3. Заработная плата каждого работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, а также от заинтересованности работников в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг. Максимальным размером не ограничивается, выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников учреждения, 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.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Система оплаты труда работников учреждения включает:
размеры окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки), повышающие коэффициенты к окладу, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работников учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения штатным расписанием, утверждаемым приказом директора учреждения по согласованию с министерством труда и социального развития Краснодарского края, на основе минимальных размеров окладов (ставок), с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий работников к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и включается в заключаемый работодателем с каждым работником трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору).

2.3. Повышение уровня заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами, и определяется приказом директора учреждения.

2.4. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы.

2.4.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются тарификационной комиссией, утвержденной приказом директора учреждения, на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.4.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы,

устанавливаются тарификационной комиссией, утвержденной приказом директора учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок; требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Конкретный размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением директора учреждения, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (должностного оклада), ставки первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

2.4.1.2. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждения (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.4.1.3. Индексация заработной платы осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации или Краснодарского края.

При индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

2.4.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, а также служащих, осуществляющих профессиональную деятельность в сфере социального обслуживания, работников сферы социального обслуживания установлены по профессиональной квалификационной группе работников учреждения в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края, утвержденном постановлением главы администрации (губернатора Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. №1220 (в актуальной редакции).

2.5. Увеличение минимальных окладов, ставок заработной платы осу-

ществляется посредством применения к окладам, ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.6. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, применяемым для установления окладов, ставок заработной платы устанавливаются с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.7. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

При этом в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающий минимального размера оплаты труда, не входят выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также дополнительные оплаты (доплаты) работы, выполняемые в порядке совмещения профессий (должностей).

2.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

Полученная за работу по совместительству заработная плата при подсчете среднего заработка по основной работе не учитывается.

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

2.9. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Работодатель обязуется в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается работнику 3 и 18 числа каждого месяца (за II-ую и I-ую половины месяца соответственно) посредством перечисления заработной платы на банковский счет работника по его заявлению.

При завершении текущего финансового года осуществляется досрочная выплата заработной платы за декабрь-месяц в срок до 31 декабря текущего года.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

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

2.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с критериями (определения качественных и количественных показателей), позволяющих оценить результативность, интенсивность и качество его

работы, и регулируются Положением о материальном стимулировании работников (приложение 4 к Положению об оплате труда).

2.13. Отдельным категориям работников предоставляются другие виды выплат стимулирующего характера в случае, если они установлены нормативным правовым актом Губернатора Краснодарского края.

2.14. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения об оплате труда.

Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения об оплате труда.

С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 Положения об оплате труда.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения (в том числе директору учреждения, его заместителям) могут устанавливаться следующие выплаты **компенсационного характера**:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаются оптимальными и допустимыми, повышение оплаты труда не требуется.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.1.2.1. Выплаты за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ).

3.1.2.2. Выплаты за совмещение должностей (профессий), увеличение объема работ, расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

При совмещении должностей (профессий), увеличении объема работ, расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Работникам, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы), производится доплата за совмещение

должностей (профессий).

Работа, выполняемая работниками в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительный объем работ по той же должности (профессии), рассматриваются как расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и, соответственно, производится доплата к окладу за расширение зон обслуживания или увеличение объема работ.

Размеры доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Установление размера доплат за совмещение должностей (профессий) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника оформляется приказом директора учреждения с указанием совмещаемой (замещаемой) должности (профессии), объема дополнительной работы, размера доплаты и срока совмещения (замещения).

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

3.1.2.3. Выплаты за работу по совместительству.

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).

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенным трудовым договором (ч.1 ст.285 ТК РФ).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.1.2.4. Выплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производятся в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, получающим оклад (ставку) заработной платы, составляет:

в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При расчете доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, включающейся наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), учитываются все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы,

фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходные или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

Предоставление работнику дополнительного дня отдыха производится на основании приказа директора учреждения.

3.1.2.5. Выплаты за сверхурочную работу производятся в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Работникам моложе 18 лет с сокращенной продолжительностью ежедневной работы выплачивается заработная плата как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

3.4. В случае направления сотрудника учреждения на повышение квалификации с отрывом от работы, работодатель гарантирует работнику сохранение места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы, а также возмещение командировочных расходов в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

Лицам, работающим по совместительству, в случае направления их работодателем в служебные командировки, сохранение средней заработной платы гарантируется только по основной работе.

При этом, если работник ежедневно возвращается к месту жительства, возмещению подлежат только расходы по проезду, не возмещаются расходы по найму жилого помещения и суточные.

3.5. В приказе директора учреждения о направлении в командировку или в ином документе, регламентирующем порядок выполнения служебного поручения, подлежит отражению решение работодателя о необходимости и целесообразности ежедневного возвращения из места командирования к месту постоянного жительства, с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

При отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, указанные расходы подлежат возмещению в размере минимальной стоимости проезда в указанных категориях отдельных видов транспорта.

Выплаты, направленные на возмещение работодателем расходов работника, связанных с его служебными поездками, не облагаются страховыми взносами в случае их документального подтверждения.

В случае отсутствия подтверждающих расходы документов суммы указанных выплат, произведенных в пользу работника, не могут признаваться компенсационными и, следовательно, подлежат обложению страховыми взносами в общеустановленном порядке.

3.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие **выплаты стимулирующего характера:**

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

4.1.4. Премияльные выплаты.

4.1.5. Повышающие коэффициенты к окладу работникам, имеющим почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственное почетное звание, ведомственные награды.

4.1.6. Другие денежные поощрения.

4.2. Отдельным категориям работников учреждения предоставляются другие виды выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены высшим исполнительным органом Краснодарского края.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Положением о материальном стимулировании.

5. Порядок и условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей

5.1. Заработная плата директора учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

Должностной оклад директора учреждения определяется в соответствии с порядком определения должностного оклада руководителя учреждения, утверждаемым приказом министерства труда и социального развития Краснодарского края, в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей определя-

ются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам).

5.2. Оклады (должностные оклады), ставки заместителей директора учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада), ставки директора учреждения.

5.3. Директору учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, и утвержденным положением о материальном стимулировании директоров (руководителей) учреждений.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Директор учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается приказом директора учреждения.

При установлении факта неправильной оплаты труда директор учреждения обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

6.2. Из фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе директору учреждения, его заместителям) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных правовым актом министерства или коллективным договором учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает директор учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией, на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи директору учреждения и ее конкретных размерах принимает министерство труда и социального развития Краснодарского края.

6.3. Штатное расписание учреждения на очередной финансовый год утверждается приказом директора учреждения по согласованию с министерством труда и социального развития Краснодарского края в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных министерством труда и социального развития Краснодарского края.

В учреждении независимо от источников финансирования формируется единое штатное расписание.

6.4. Директор учреждения исходя из производственной необходимости вправе вводить в штатные расписания должности, не предусмотренные для них

нормативами, но обусловленные действующей системой оплаты труда для данного учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.5. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора учреждения по согласованию с министерством труда и социального развития Краснодарского края.

6.6. Директор учреждения обеспечивает достижение целевых показателей уровня среднегодовой заработной платы отдельных категорий работников учреждения.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
И.С. Каднова
« 09 » сентября 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор учреждения

А.Е. Шендурок
2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании работников
государственного казенного учреждения социального обслуживания
Краснодарского края «Тихорецкий реабилитационный центр для детей и
подростков с ограниченными возможностями»
(ГКУ СО КК «Тихорецкий реабилитационный центр»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Тихорецкий реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (далее – Положение о материальном стимулировании, учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение распространяется на всех работников учреждения и предусматривает дифференцированный подход к установлению надбавок стимулирующего характера и премированию в зависимости от личного вклада работников в улучшение показателей деятельности учреждения.

1.3. Премирование и установление выплат стимулирующего характера производятся по решению директора учреждения по представлению, ходатайству или на основании служебных записок заместителей директора на заведующих структурных подразделениями, по представлению, ходатайству или на основании служебных записок заведующих структурных подразделений или заместителей директора на других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения. Премирование и установление выплат стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на текущий финансовый год.

2. Порядок и условия установления выплат
стимулирующего характера

2.1. Работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты;
- повышающие коэффициенты к окладу;
- другие денежные поощрения.

2.2. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная организация и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение определенного периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- иные критерии.

2.3. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работника, так и в абсолютном размере.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам без учета повышающих коэффициентов.

2.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (приложение 1 к Положению о материальном стимулировании):

- выплаты за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный срок, но не более календарного года приказом директора учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании представления руководителя структурного подразделения. Надбавка отменяется при ухудшении показателей в работе.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

2.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на определенный срок, но не более календарного года приказом по учреждению по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании представления руководителя структурного подразделения. Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе (приложение 2 к Положению о материальном стимулировании).

Максимальным размером надбавка не ограничена.

2.6. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются: в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки за первые три года и 10% за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы всем работникам учреждения.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет выплачиваются по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки без учета повышающих коэффициентов за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда, других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Право на получение выплаты наступает со дня исполнения трехлетнего, пятилетнего стажа непрерывной работы на основании приказа директора учреждения и выплачивается ежемесячно.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на установление повышающих коэффициентов за продолжительность непрерывной работы приведен в приложении 3 к Положению о материальном стимулировании.

2.7. Порядок премирования работников.

2.7.1. С учетом личного вклада каждого работника в общие результаты труда, с целью поощрения за надлежащее выполнение должностных обязанностей, премирование работников производится:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику.

2.7.2. Премии работников учреждения осуществляется по приказу директора учреждения в пределах фонда оплаты труда: заместителей директора и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям директора, - по представлению заместителей директора;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

2.7.3. Премирование работников производится по итогам работы за соответствующий период года, за фактически отработанное время. При этом премирование работников по итогам работы за декабрь месяца, 4 квартал, год производится до 31 декабря отчетного года.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) устанавливается с целью дополнительного поощрения работников. Премия выплачивается с учетом выполняемой работы, порядка учета и нормирования результатов работы.

Обязательным условием выплаты премии является достижение целевых показателей результатов труда и оценки эффективности (качества) деятельности работника, позволяющих определять конкретные размеры премий.

2.7.4. Условия премирования должны учитывать систему оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида услуг, которые строятся исходя из подхода, основанного на учете конечных результатов, и показателей, имеющих количественное выражение.

2.7.5. Система факторов, применяемых в качестве основания для премирования работников, формируется для различных категорий работников по-разному: с учетом выполняемой работы, порядка учета и нормирования результатов работы. (приложение 4 к Положению о материальном стимулировании).

2.7.6. Размер премии может быть снижен при наличии следующих производственных упущений:

- нарушение трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнение должностных инструкций;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение техники безопасности и пожарной безопасности;
- наличие обоснованных жалоб граждан;
- необеспечение сохранности имущества и несоблюдение установленного порядка использования материальных ценностей и других материальных ресурсов;

- использование профессиональных знаний по занимаемой должности и отношений с получателями социальных услуг в личных целях;

- предоставление недостоверной информации об объеме и качестве выполненной работы;

- при неиспользовании или использовании специальной одежды не по назначению;

- наличие замечаний, выявленных во время внешних или внутренних проверок и инвентаризаций.

2.7.7. Премирование не производится в следующих случаях:

- временная нетрудоспособность;*

- нахождение в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора и трех лет, отпусках без сохранения заработной платы более месяца;*

наложение дисциплинарного взыскания (до снятия взыскания в установленном порядке);

увольнение с работы по инициативе работодателя за нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей;

наличие производственных упущений, повлекших за собой ухудшение основных показателей деятельности учреждения, причинение материального ущерба, либо замечания со стороны контролирующих и (или) надзорных органов.

Не осуществляется премирование работников, принятых без испытательного срока и проработавших менее трех месяцев, а также работников, принятых с испытательным сроком, в период испытательного срока.

2.7.8. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премии не ограничены.

2.7.9 Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ (внедрение в работу современных форм методов работы, за разработку информационно-методических материалов, участие в акциях, мероприятиях, проводимых в социальной сфере), с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда и устанавливается в размере, определяемом директором учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией, в пределах экономии фонда оплаты труда.

В приказе директора учреждения указываются вид и объем работы, сроки исполнения, группа, состоящая из исполнителей (работников) особо важных и срочных работ, а также объем средств, направляемых на премирование, и распределение размера премий между работниками.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ (оперативность, качественный результат труда, проведение мероприятий и другое) не ограничена.

2.7.10. Премия к отраслевому профессиональному празднику может выплачиваться при присвоении почетного звания, награждении знаком отличия, награждении орденом и медалями Российской Федерации и Краснодарского края, Почетной грамотой или благодарностью Губернатора Краснодарского края, награждении Почетной грамотой министерства труда и социального развития Краснодарского края, награждении нагрудным знаком «Отличник здравоохранения» и «Отличник социально-трудовой сферы». Максимальным размером премия не ограничена. Осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

2.7.11. Премии, предусмотренные настоящим разделом Положения о материальном стимулировании, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

2.8. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, учетную степень, ученое звание, ведомственное почетное звание, ведомственные награды.

2.8.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке за квалификационную категорию:

имеющим производное должностное наименование "ведущий" - 0,25;

при наличии высшей квалификационной категории - 0,20;

при наличии первой квалификационной категории - 0,15;

при наличии второй квалификационной категории - 0,10.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке за квалификационную категорию учитываются при работе медицинских и фармацевтических работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Врачам-руководителям структурных подразделений повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке за квалификационную категорию учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Врачам-руководителям государственных учреждений социального обслуживания и их заместителям - врачам учреждений социального обслуживания повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке за квалификационную категорию учитывается по любой специальности, по которой она им присвоена.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки, определенные с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию, устанавливаются в течение 5 лет с даты издания приказа органа (учреждения) здравоохранения о присвоении квалификационной категории.

За три месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения перееаттестации в установленном порядке, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение квалификационной категории в течение трех месяцев с даты их получения.

В случае уважительной причины по представлению директора учреждения срок перееаттестации специалиста переносится на три месяца, в течение которых работнику выплачивается оклад (должностной оклад), ставка с учетом квалификационной категории.

В случае отказа специалиста от очередной перееаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

При наличии правовых оснований повышающий коэффициент устанавливается по всем категориям должностей работников учреждений.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,25 - при наличии квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист";

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

2.8.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке за ученую степень.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке за ученую степень:

доктора наук - 0,2 (работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по направлениям образования, приоритетным для социального обслуживания (социальное, педагогическое, медицинское, юридическое), и работающим по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены требованиями к квалификации по разрядам оплаты), указанное повышение к окладу (должностному окладу), ставке может быть увеличено от 0,05 до 0,15;

кандидата наук - 0,1 (работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук по направлениям образования, приоритетным для социального обслуживания (социальное, педагогическое, медицинское, юридическое), и работающим по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены требованиями к квалификации по разрядам оплаты), указанное повышение к окладу (должностному окладу), ставке может быть увеличено от 0,05 до 0,15.

При наличии правовых оснований повышающий коэффициент устанавливается по всем категориям должностей работников учреждений.

2.8.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке за ведомственное почетное звание.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке за ведомственное почетное звание - 0,1.

Директору учреждений, имеющим другие почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а специалистам учреждения - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке за почетное звание применяются только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий "Народный врач" и "Заслуженный врач", "Заслуженный работник социального обеспечения Россий-

ской Федерации" и "Заслуженный работник социальной защиты населения Краснодарского края" упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

При наличии правовых оснований повышающий коэффициент устанавливается по всем категориям должностей работников учреждений.

2.8.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.8.5. Другие денежные поощрения

2.8.5.1. Выплаты за специфику работы в учреждении и структурных подразделениях, оказывающих социальные услуги в полустационарной форме обслуживания.

Выплачивается работникам учреждения устанавливается повышающий коэффициент в размере 25 % по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки.

2.9. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.10. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (в том числе директору учреждения, его заместителям) устанавливаются в виде повышающего коэффициента, в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.11. Размеры и условия осуществления выплат с стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3. Материальная помощь и единовременное денежное поощрение

3.1. В пределах экономии фонда оплаты труда возможна выплата материальной помощи в связи с событиями в жизни работников.

1) рождением ребенка (в том числе в период нахождения в отпуске по беременности и родам) -на основании личного заявления и копии свидетельства о рождении ребенка;

2) первым бракосочетанием (в течение 6 месяцев с даты бракосочетания) – на основании личного заявления и копии свидетельства о заключении брака;

3) болезнью более одного месяца – на основании личного заявления и предоставлением непрерывного электронного листа нетрудоспособности;

4) несчастным случаем, смертью его родителей, детей, супруга (по заявлению работника или близкого родственника (в случае смерти работника и представлении копии свидетельства о смерти));

3.1.1. Размер выплат материальной помощи устанавливается как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере (в рублях), но не более двух окладов (должностных окладов) работника по занимаемой должности, в пределах экономии по фонду оплаты труда.

3.1.2. Решение об оказании работникам материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией, при наличии заявления работника, в случае смерти работника – заявления его близких родственников (родители, дети, супруг (а)), с приложением подтверждающих документов).

3.2. В исключительных случаях (кроме случаев, перечисленных в пункте 3.1), в пределах фонда оплаты труда, работнику может быть выплачена **дополнительная материальная помощь** в связи с особой нуждаемостью в длительном восстановительном лечении вследствие увечья, заболевания, несчастного случая. Также при утрате личного имущества работника в результате хищения, пожара, стихийного бедствия и т.п.

3.2.1. Основанием для принятия решения о выплате дополнительной материальной помощи является личное заявление работника.

К заявлению о выплате дополнительной материальной помощи прилагаются подтверждающие документы (по заявлению работника и при предоставлении соответствующих документов из органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др. справки, договоры, счета, медицинские заключения, акты и др.).

Срок предъявления документа, подтверждающего наступление события, указанного в п.3.2. настоящего Положения о материальном стимулировании, не должен превышать трех месяцев с момента выдачи соответствующего документа.

3.2.2. Дополнительная материальная помощь предоставляется не более двух раз в год.

Размер дополнительной материальной помощи не может превышать одного или двух размеров средней заработной платы работника за месяц, исчисленной в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Единовременное денежное поощрение может оказываться к юбилейной дате (50,60 лет, далее каждые 5 лет), при уходе на пенсию.

3.3.1. Размер единовременного денежного поощрения устанавливается как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере (в рублях).

3.3.2. Размер выплаты определяется в каждом случае в зависимости от имеющихся средств в учреждении, предусмотренных по фонду оплаты труда, и не может превышать одного оклада работника по занимаемой должности.

3.4. Материальная помощь и дополнительная материальная помощь, единовременное денежное поощрение не выплачивается работникам:

проработавшим менее шести месяцев;

находящимся в отпусках, связанных с рождением ребенка.

Приложение 1
к Положению о материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Тихорецкий реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»

Критерии оценки труда работников учреждения при установлении стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Наименование показателя	Критерии оценки	Размер надбавки, %
Руководители (заместители директора, заведующие отделениями)		
Показатель высокой результативности	Соответствие условий осуществления социально-реабилитационного процесса требованиям санитарных норм и правил	до 100
	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерной и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	до 100
	Отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном правонарушении	до 100
	Высокая степень организации, координации, регулирования и контроля работы подчиненных	до 100
Показатель внедрения и применения в работе передовых методов достижения науки и труда	Соблюдение норм расхода материальных ресурсов в работе	до 100
	Непосредственное участие в реализации национальных проектов, целевых программ, реформировании	до 100
	Отсутствие производственного травматизма	до 100
Показатель выполнения особо важных и срочных поручений	Оперативное решение вопросов по стабильному функционированию учреждения	до 100
	Участие в профессиональных конкурсах	до 100
	Оперативное выполнение внеплановых поручений директора	до 100
	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника	до 100
Показатель специфики выполняемой работы, сложности и напряженности	Активное участие в общественной жизни учреждения	до 100
	Активное участие и профессиональная подготовка в социально-значимых мероприятиях в учреждении и за его пределами	до 100
	Планирование, организация и координация работы специалистов отделений	до 100
	Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности организации социального обслу-	до 100

	живания	
	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	до 100
	Выполнение работ по улучшению материально-технического состояния и эстетического вида учреждения	до 100
Педагогические работники (учитель-дефектолог, учитель-логопед, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-психолог), инструктор по АФК		
Показатель высокой результативности	Соответствие условий осуществления социально-реабилитационного процесса требованиям санитарных норм и правил	до 100
	Положительная оценка работы сотрудника со стороны законного представителя получателя социальных услуг	до 100
	Перевыполнение норм нагрузки	до 100
Показатель внедрения и применения в работе передовых методов достижения науки и труда	Непосредственное участие в реализации национальных проектах, целевых программ, реформировании	до 100
	Участие в краевых и зональных мероприятиях, подготовке и проведении мероприятий	до 100
	Использование современных дистанционных образовательных технологий	до 100
	Отсутствие производственного травматизма	до 100
Показатель выполнения особо важных и срочных поручений	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника	до 100
	Оперативность в работе, участие в решении нестандартных ситуаций	до 100
	Участие в профессиональных конкурсах	до 100
Показатель специфики выполняемой работы, сложности и напряженности	Активное участие и профессиональная подготовка в социально-значимых мероприятиях в учреждении и за его пределами	до 100
	Подготовка и участие получателей социальных услуг к районным, краевым, - всероссийским, международным конкурсам	до 100
	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	до 100
	Выполнение работ по улучшению эстетического вида учреждения	до 100
Врач-педиатр, средний медицинский персонал (медицинская сестра, медицинский брат по массажу, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии)		
Показатель высокой результативности	Соответствие условий осуществления социально-реабилитационного процесса требованиям санитарных норм и правил	до 100
	Положительная оценка работы сотрудника со стороны законного представителя получателя социальных услуг	до 100
	Перевыполнение норм нагрузки	до 100
Показатель внедрения и применения в работе передовых методов достижения науки и труда	Непосредственное участие в реализации национальных проектах, целевых программ	до 100
	Использование современных дистанционных образовательных технологий	до 100
	Отсутствие производственного травматизма	до 100
Показатель выполнения особо	Выполнение работ, не входящих в круг основ-	до 100

важных и срочных поручений	ных обязанностей работника	
Показатель специфики выполняемой работы, сложности и напряженности	Активное участие в общественной жизни учреждения	до 100
	Активное участие и профессиональная подготовка в социально-значимых мероприятиях в учреждении и за его пределами	до 100
	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	до 100
	Выполнение работ по улучшению эстетического вида учреждения	до 100
Специалисты по социальной работе, специалист по реабилитации инвалидов		
Показатель высокой результативности	Соответствие условий осуществления социально-реабилитационного процесса требованиям санитарных норм и правил	до 100
	Положительная оценка работы сотрудника со стороны законного представителя получателя социальных услуг	до 100
	Отсутствие нарушений требований санитарных норм и правил	до 100
Показатель внедрения и применения в работе передовых методов достижения науки и труда	Непосредственное участие в реализации национальных проектов, целевых программ	до 100
	Использование современных дистанционных образовательных технологий	до 100
	Отсутствие производственного травматизма	до 100
Показатель выполнения особо важных и срочных поручений	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника	до 100
Показатель специфики выполняемой работы, сложности и напряженности	Активная и оперативная работа, направленная на принятие в учреждении несовершеннолетних, нуждающихся в реабилитационных мероприятиях	до 100
	Активное участие в общественной жизни учреждения	до 100
	Активное участие и профессиональная подготовка в социально-значимых мероприятиях в учреждении и за его пределами	до 100
	Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности организации социального обслуживания	до 100
	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	до 100
	Выполнение работ по улучшению эстетического вида учреждения	до 100
Специалисты (специалист по кадрам, специалист по охране труда, делопроизводитель, программист, специалист гражданской обороны, юрисконсульт, техник)		
Показатель высокой результативности	Соответствие условий осуществления социально-реабилитационного процесса требованиям санитарных норм и правил	до 100
	Обеспечение бесперебойной работы компьютерной и оргтехники в учреждении	до 100
	Срочность и оперативность выполнения работ, значительный объем работы	до 100
	Отсутствие предписаний, актов, протоколов об	до 100

	административном правонарушении и др. (по направлению деятельности)	
Показатель выполнения особо важных и срочных поручений	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника	до 100
	Непосредственное участие в реализации национальных проектов, целевых программ, реформировании	до 100
	Оперативное решение вопросов по стабильному функционированию учреждения, ликвидации аварийных и чрезвычайных ситуаций и их последствий	до 100
	Участие в работе действующих комиссий учреждения	до 100
	Участие в профессиональных конкурсах	до 100
Показатель внедрения и применения в работе передовых методов достижения науки и труда	Соблюдение норм расходов материальных ресурсов в работе	до 100
	Отсутствие производственного травматизма	до 100
Показатель специфики выполняемой работы, сложности и напряженности	Активное участие в общественной жизни учреждения	до 100
	Обеспечение мероприятий по адаптации получателей социальных услуг к условиям реабилитации в учреждении	до 100
	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	до 100
	Выполнение работ по улучшению эстетического вида учреждения	до 100
	Разрешение нестандартных ситуаций при выполнении должностных обязанностей	до 100
Профессии рабочих (водитель автомобиля, уборщик служебных помещений)		
Показатель высокой результативности	Соответствие условий осуществления социально-реабилитационного процесса требованиям санитарных норм и правил	до 100
	Срочность и оперативность выполнения работ, значительный объем работы	до 100
	Соблюдение дорожно-транспортной дисциплины	до 100
	Своевременное самостоятельное устранение неполадок в автомобиле, не требующих ремонта в специализированной организации с соблюдением инструкций	до 100
Показатель внедрения и применения в работе передовых методов достижения науки и труда	Соблюдение норм расхода материальных ресурсов в работе	до 100
	Отсутствие производственного травматизма	до 100
Показатель выполнения особо важных и срочных поручений	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника	до 100
	Выполнение работ при проведении капитального и текущего ремонтов	до 100
	Выполнение работ по ликвидации аварийных и чрезвычайных ситуаций и их последствий (на период их проведения)	до 100
Показатель специфики выполняемой работы, сложности и напряженности	Активное участие в общественной жизни учреждения	до 100
	Организация и проведение мероприятий,	до 100

	направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	
	Выполнение работ по улучшению эстетического вида учреждения	до 100

Директор учреждения



А.Е. Шендурук

Приложение 2
к Положению о материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Тихорецкий реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»

Критерии оценки труда работников учреждения при установлении стимулирующей выплаты за качество выполняемой работы

Наименование показателя	Критерии оценки	Размер надбавки, %
Руководители (заместители директора, заведующие отделениями)		
Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	Знание и применение норм действующего законодательства и нормативно-правовых документов	до 100
	Исполнение сроков сдачи отчетности, качество и достоверность предоставляемой информации	до 100
	Соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности	до 100
	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	до 100
	Качественное оформление и введение документации в соответствии с законодательством и нормативными документами	до 100
Обеспечение стабильного уровня качества услуг	Соблюдение регламентов, стандартов, технологий при выполнении работ	до 100
	Соблюдение установленных сроков выполнения работ	до 100
	Соблюдение принципов этики и деонтологии в работе с получателями услуг, их законными представителями и коллегами	до 100
	Разрешение нестандартных ситуаций при выполнении должностных обязанностей	до 100
	Обеспечение стабильного уровня качества услуг	до 100
	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	до 100
	Отсутствие замечаний на качество предоставления социальных услуг по итогам проверок группой внутреннего контроля	до 100
	Отсутствие детского травматизма в помещениях и территории учреждения	до 100

Осуществление методического руководства работы в учреждении	Проведение грамотного анализа работы отделений и организация интегрированного подхода к работе специалистов отделения	до 50
	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности	до 50
	Оценка эффективности социально-реабилитационного процесса специалистов отделения	до 50
	Активная работа с общественными организациями и учреждениями образования, культуры и здравоохранения по вопросам социальной реабилитации несовершеннолетних	до 50
Профессиональная компетентность	Совершенствование профессиональной деятельности и повышение квалификации	до 50
	Принятие управленческих решений, утверждение локальных нормативных актов, необходимых для функционирования учреждения	до 50
Педагогические работники (учитель-дефектолог, учитель-логопед, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-психолог), инструктор по АФК		
Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	Соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности	до 100
	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	до 100
	Качественное оформление и введение документации в соответствии с законодательством и нормативными документами	до 100
Обеспечение стабильного уровня качества услуг	Соблюдение регламентов, стандартов, технологий при выполнении работ	до 100
	Соблюдение установленных сроков выполнения работ	до 100
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны законных представителей получателей социальных услуг	до 100
	Применение в практической работе новых технологий	до 100
	Соблюдение принципов этики и деонтологии в работе с получателями услуг, их законными представителями и коллегами	до 100
	Разрешение нестандартных ситуаций при выполнении должностных обязанностей	до 100
	Обеспечение стабильного уровня качества услуг	до 100
	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	до 100
	Отсутствие замечаний на качество предоставления социальных услуг по итогам проверок группой внутреннего контроля	до 100
	Отсутствие детского травматизма в поме-	до 100

Профессиональная компетентность	щениях и территории учреждения	
	Применение в практической работе новых технологий	до 50
	Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	до 50
	Эффективная работа с родителями получателей социальных услуг на улучшение социальной ситуации	до 50
	Профессиональный подход к написанию коррекционного-развивающих программ	до 50
	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки	до 50
Врач-педиатр, средний медицинский персонал (медицинская сестра, медицинский брат по массажу, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии)		
Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	Соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности	до 100
	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	до 100
	Качественное и своевременное осуществление различных видов контроля за соблюдением санитарно-гигиенических мероприятий, соответствующих требованиям СанПин	до 100
	Качественное оформление и введение документации в соответствии с законодательством и иными нормативными документами	до 100
Обеспечение стабильного уровня качества услуг	Соблюдение регламентов, стандартов, технологий при выполнении работ	до 100
	Соблюдение установленных сроков выполнения работ	до 410
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны законных представителей получателей социальных услуг	до 100
	Применение в практической работе новых технологий	до 100
	Соблюдение принципов этики и деонтологии в работе с получателями услуг, их законными представителями и коллегами	до 100
	Разрешение нестандартных ситуаций при выполнении должностных обязанностей	до 100
	Обеспечение стабильного уровня качества услуг	до 100
	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	до 100
	Отсутствие замечаний на качество предоставления социальных услуг по итогам проверок группой внутреннего контроля	до 100
	Отсутствие детского травматизма в поме-	до 100

Профессиональная компетентность	щениях и территории учреждения	
	Эффективная работа с родителями получателей социальных услуг на улучшение социальной ситуации	до 50
	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки	до 50
	Применение в практической работе новых технологий	до 50
	Соблюдение регламентов, стандартов, технологий при выполнении работ (оказании услуг)	до 50
Специалисты по социальной работе, специалист по реабилитации инвалидов		
Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	Соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности	до 100
	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	до 100
	Качественное оформление и введение документации в соответствии с законодательством и иными нормативными документами	до 100
Обеспечение стабильного уровня качества услуг	Соблюдение регламентов, стандартов, технологий при выполнении работ	до 100
	Соблюдение установленных сроков выполнения работ	до 100
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны законных представителей получателей социальных услуг	до 100
	Разрешение нестандартных ситуаций при выполнении должностных обязанностей	до 100
	Соблюдение принципов этики и деонтологии в работе с получателями услуг, их законными представителями и коллегами	до 100
	Обеспечение стабильного уровня качества услуг	до 100
	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	до 100
	Отсутствие замечаний на качество предоставления социальных услуг по итогам проверок группой внутреннего контроля	до 100
	Использование активных форм информирования получателей о порядке и правилах предоставления услуг	до 100
	Отсутствие детского травматизма в помещениях и территории учреждения	до 100
	Осуществление мониторинга потребностей обсервуемых семей (организация социального сопровождения)	до 100
	Профессиональная компетентность	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки
Соблюдение регламентов, стандартов,		до 50

	технологий при выполнении работ (оказании услуг)	
	Своевременное и качественное ведение базы данных детей, охваченных различными видами социально-реабилитационных услуг	до 50
Специалисты (специалист по кадрам, специалист по охране труда, делопроизводитель, программист, специалист гражданской обороны, юрисконсульт, техник)		
Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	Соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности	до 100
	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	до 100
Обеспечение стабильного уровня качества услуг	Соблюдение регламентов, стандартов, технологий при выполнении работ	до 100
	Соблюдение установленных сроков выполнения работ	до 100
	Разрешение нестандартных ситуаций при выполнении должностных обязанностей	до 100
	Освоение программ повышения квалификации	до 100
	Отсутствие детского травматизма и травматизма среди работников в помещениях и на территории учреждения	до 100
	Качественное оформление документов в соответствии с законодательством и иными нормативными документами	до 100
	Обеспечение стабильного уровня качества услуг	до 100
	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	до 100
	Отсутствие замечаний на качество предоставления социальных услуг по итогам проверок группой внутреннего контроля	до 100
Профессиональная компетентность	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки	до 50
	Организация работы по обеспечению соблюдения трудового законодательства Российской Федерации, требований охраны труда, пожарной безопасности и санитарно-гигиенических норм	до 50
Профессии рабочих (водитель автомобиля, уборщик служебных помещений)		
Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	Соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности	до 100
	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	до 100
	Отсутствие нарушений санитарно-	до 100

Обеспечение стабильного уровня качества услуг	эпидемиологического режима	
	Соблюдение регламентов, стандартов, технологий при выполнении работ	до 100
	Соблюдение установленных сроков выполнения работ	до 100
	Разрешение нестандартных ситуаций при выполнении должностных обязанностей	до 100
	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы автотранспорта	до 100
	Отсутствие детского травматизма и травматизма среди работников в помещениях и на территории учреждения	до 100

Директор учреждения

 А.Е. Шендорук

Приложение 3
к Положению о материальном
стимулировании работников
государственного казенного
учреждения социального
обслуживания Краснодарского края
«Тихорецкий реабилитационный
центр для детей и подростков с
ограниченными возможностями»

**Порядок
исчисления стажа непрерывной работы,
дающего право на установление повышающих
коэффициентов за продолжительность непрерывной работы**

1. В стаж работы засчитывается:

Работникам, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке которых устанавливается в пункте 2.6. Положения о материальном стимулировании работников:

время непрерывной 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 их ведомственной подчиненности, социальной защиты населения и Госсанэпиднадзора;

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

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

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

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

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

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, Содружества Независимых Государств (далее - СНГ) и Российской

Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы Комитета государственной безопасности (далее - КГБ), Федеральной службы безопасности Российской Федерации (далее - ФСБ России), Министерства внутренних дел Российской Федерации (далее - МВД России), Министерства чрезвычайных ситуаций Российской Федерации (далее - МЧС России), Федерального агентства правительственной связи и информации (далее - ФАПСИ), Федеральной службы железнодорожных войск (далее - ФСЖВ России), Службы внешней разведки (далее - СВР России), Федеральной пограничной службы (далее - ФПС России) и Федеральной службы налоговой полиции (далее - ФСНП России), Федеральной таможенной службы (далее - ФТС России), Министерства юстиции Российской Федерации (далее - Минюст России);

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 или 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, - независимо от продолжительности перерыва;

время участия в специальной военной операции;

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;

время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество;

время работы в образовательных организациях.

1.2. Работникам, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке которых устанавливается в п 2.6. Положения при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

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

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

время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 31 декабря 1991 г. включительно;

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

1.3. Работникам, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке которых устанавливается в п.2.6. Положения о материальном стимулировании без каких-либо условий и ограничений:

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

2. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения здравоохранения и социальной защиты населения при отсутствии во время перерыва другой работы:

2.1. Не позднее одного месяца:

с даты 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 работников, повышающий коэффициент к окладу которых устанавливается п.2.6. Положения о материальном стимулировании работников, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

с даты увольнения из органов управления здравоохранением, 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 при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

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

с даты увольнения из 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 социальной защиты населения;

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

2.2. Не позднее двух месяцев:

с даты увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и с должностей, указанных п.2.6. Положения о материальном стимулировании, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, указанных в п.2.6. Положения о материальном стимулировании работников.

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

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником.

2.3. Не позднее трех месяцев:

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

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

с даты 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, ФИС России и ФСНП России, ФТС России, не считая времени переезда.

2.4. Не позднее шести месяцев с даты увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.5. Не позднее одного года с даты увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), на должностях, указанных в п.2.6. Положения о материальном стимулировании работников.

2.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и на должностях, перечисленных в п.2.6. Положения о материальном стимулировании.

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработным;

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:

гражданам, которые приобрели право на государственную пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения (по старости, 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 учреждений, подразделений, должностей, указанных в п.2.6. Положения о материальном стимулировании работников, 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 и социальной защиты населения;

покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с началом специальной военной операции и получивших гражданство Российской Федерации;

гражданам, переехавшим из ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей.

2.7. 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 попечении работника) или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

работы в организациях системы здравоохранения (на кафедрах вузов, в научно-исследовательских учреждениях и других), 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 не засчитывается.

2.8. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 2.1.-2.5 настоящего Порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

2.9. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в организациях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и социальной защиты населения, за исключением организаций, упомянутых в настоящем Порядке.

Директор учреждения



А.Е. Шендрук

Приложение 4
к Положению о материальном
стимулировании работников
государственного казенного
учреждения социального
обслуживания Краснодарского края
«Тихорецкий реабилитационный
центр для детей и подростков с
ограниченными возможностями»

**Факторы (критерии и целевые показатели), применяемые
для премирования работников**

- 5-9 баллов – 20% оклада (должностного оклада);
10-19 баллов – 30 % оклада (должностного оклада);
20-29 баллов – 40 % оклада (должностного оклада);
30-39 баллов – 50 % оклада (должностного оклада);
40-49 баллов – 60 % оклада (должностного оклада);
50-59 баллов – 70 % оклада (должностного оклада);
60-69 баллов – 80 % оклада (должностного оклада);
70-79 баллов – 90% оклада (должностного оклада);
80-100 баллов – 100 % оклада (должностного оклада).

№/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
1. Общие критерии для работников учреждения			
1.1.	Соблюдение законодательства, регулирующего процесс предо- ставления социальных услуг	Знание, эффективное практическое применение норм действующего федерального, краевого законодательства, ведомственных нормативных правовых документов Своевременное внесение предложений по акту- ализации нормативной базы, регулирующей процесс предоставления социальных услуг Отсутствие (наличие) замечаний по соблюде- нию порядка предоставления социальных услуг	10
1.2.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5
1.3.	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных авторских социальных технологий по социальному обслуживанию населения, разработанных и внедренных в работу учреждения	5
1.4.	Участие в методической работе и инновационной деятельности	Наличие учебно-методических, научно- методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений и т.п.	5

		Зафиксированная положительная динамика в удовлетворительном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий социальной работы	
1.5.	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т. ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей; учет культурных особенностей, вероисповедания; защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	7
1.6.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	Динамика системного участия работников учреждений в указанных мероприятиях либо единичные случаи участия со значительными результатами более широкого масштаба	7
1.7.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц	5
		Наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	-5
1.8.	Полнота, своевременность и качество оформления документации	Полнота, своевременность и качество оформления документации	5
2. Заместители директора			
2.1.	Контроль за повышением квалификации работниками отделений в соответствии с установленной периодичностью. Организация и проведение технических учеб, планерных совещаний	Своевременность и периодичность проведения мероприятий по повышению квалификации, документальное отражение	10
2.2.	Контроль и участие в разработке и методических, пособий, рекомендаций, комплексных и тематических программ	Документальное отражение	5
2.3.	Организация участия специалистов в конкурсах профессионального мастерства	Своевременность и периодичность проведения мероприятий по повышению квалификации, документальное отражение	5
2.4.	Организация и проведение социально значимых мероприятий	Количество проведенных социально значимых мероприятий, удовлетворенность клиентов мероприятиями	5
3. Специалисты (специалист по кадрам, специалист по охране труда, делопроизводитель, программист, специалист гражданской обороны, юрисконсульт, техник)			
3.1.	Своевременность предоставления и составления отчетности, других	Отсутствие (наличие) замечаний по своевременному и качественному составлению	10

	сведений и их качество	отчетности в соответствии с установленными требованиями	(-10)
3.2.	Соблюдение требований законодательства при оформлении документов	Отсутствие (наличие) замечаний к оформлению документов в соответствии с требованиями делопроизводства	10 (-10)
3.3.	Качество выполнения особо важных и срочных заданий, связанных с реализацией функций учреждения, в том числе, не входящих в круг должностных обязанностей работника	Качественное выполнение основных функций специалистов	10
3.4.	Своевременное и качественное выполнение работником задач и функций, возложенного на него	Отсутствие (наличие) замечаний признанных обоснованными по результатам проверок руководством учреждения и контролирующими организациями	10 (-10)
3.5.	Ведение архива (формирование, списание дел, обеспечение сохранности документов)	Отсутствие (наличие) замечаний признанных обоснованными по результатам проверок руководством учреждения и контролирующими организациями	10 (-10)
4. Заведующий отделением			
4.1.	Организация повышения квалификации работников отделения, проведение технических учеб, участие специалистов в конкурсах профессионального мастерства	Своевременность и периодичность проведения мероприятий по повышению квалификации, документальное отражение	10
4.2.	Разработка методических, пособий, рекомендаций	Документальное отражение	5
4.3.	Контроль эффективности предоставления социально-реабилитационных услуг	Доля инвалидов (детей-инвалидов), которые приобрели социальные навыки, навыки самообслуживания и социального общения, от числа обслуженных отделением в соответствии с рекомендациями ИПР не менее 15% от числа обслуженных за отчетный период	5
4.4.	Участие в организации и проведении социально значимых мероприятий	Количество проведенных социально значимых мероприятий, удовлетворенность клиентов мероприятиями	5
5. Врач-педиатр, средний медицинский персонал (медицинская сестра, медицинский брат по массажу, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии)			
5.1.	Оказание квалифицированной медицинской реабилитационной помощи с использованием современных методов лечения	Положительная (отрицательная) динамика в состоянии психосоматического здоровья клиентов	10
5.2.	Отсутствие (наличие) массовых инфекционных заболеваний в учреждении	Отсутствие случаев массовой заболеваемости вследствие надлежащей организации профилактической работы среди клиентов, должного выполнения обязанностей по недопущению распространения заболеваемости	5
5.3.	Наличие (отсутствие) предписаний, актов, протоколов об административном нарушении в части охраны жизни и здоровья, связанных с недостатками организации медицинского обслуживания	Положительная (отрицательная) динамика в обеспечении здоровья получателей социальных услуг в учреждении	5

5.4.	Оказание квалифицированной медицинской реабилитационной помощи с использованием современных методов лечения	Положительная (отрицательная) динамика в состоянии психосоматического здоровья клиентов	5
6. Специалист по социальной работе, специалист по реабилитации инвалидов			
6.1.	Оказание содействия получателям социальных услуг в повышении их жизненного уровня, социальной активности, успешности в решении различных социальных проблем	Собеседование и опрос законных представителей получателей социальных услуг о степени удовлетворенности результатом оказанной помощи	10
6.2.	Повышение уровня социально-правовой информированности законных представителей получателей социальных услуг	Подготовка информационных листовок, буклетов на актуальные для получателей социальных услуг темы. Участие в информационно-просветительских мероприятиях. Собеседование и опрос законных представителей получателей социальных услуг о степени удовлетворенности результатом оказанной помощи	5
6.3.	Наличие письменных благодарностей за работу, наличие обоснованных жалоб граждан на качество оказания социальных услуг	Документальное отражение	5 (-5)
6.4.	Оказание содействия получателям социальных услуг в повышении их жизненного уровня, социальной активности, успешности в решении различных социальных проблем	Собеседование и опрос законных представителей получателей социальных услуг о степени удовлетворенности результатом оказанной помощи	5
7. Педагог дополнительного образования, социальный педагог			
7.1.	Оказание содействия получателям социальных услуг в повышении их жизненного уровня, социальной активности, успешности в решении различных социальных проблем	Собеседование и опрос законных представителей получателей социальных услуг о степени удовлетворенности результатом оказанной помощи	5
7.2.	Повышение уровня сформированности у получателей социальных услуг, социальной независимости, способности к самообслуживанию, адаптации его к окружающей обстановке и среде, навыков персональной сохранности, безопасности.	Контрольные показатели в начале и конце реабилитационного периода в ходе первичной и последующих диагностик (высокий, средний, низкий показатели эффективности). Высокий показатель – достигнут значительный положительный эффект, средний – положительный эффект в незначительной степени, низкий – положительный эффект не достигнут	10
7.3.	Повышение уровня развития получателей социальных услуг в соответствии с возрастными нормами и требованиями социума. Использование в ходе работы с ними технических, наглядных средств, раздаточного материала	Опрос законных представителей получателей социальных услуг о степени удовлетворенности проведенными занятиями (в ходе курсовой реабилитации), в приобретенными знаниями, умениями и навыками	5

7.4.	Привлечение получателей социальных услуг к участию в социально значимых мероприятиях, посещения клубов, кружков.	Журналы учета групповых форм работы, анализ численности получателей социальных услуг, посетивших социально значимые мероприятия за отчетный период	5
7.4.	Повышение уровня педагогической компетентности получателей социальных услуг и их законных представителей	Подготовка информационных листовок, буклетов на актуальные для них темы; Проведение информационно-просветительских мероприятий (лекций, бесед и т.д.) Собеседование и опрос законных представителей получателей социальных услуг о степени удовлетворенности результатом оказанной помощи	5
7.5.	Наличие письменных благодарностей за работу, наличие обоснованных жалоб граждан на качество оказания социальных услуг	Документальное отражение	5 -5

8. Педагог-психолог

8.1.	Уровень разрешения психологических проблем получателя социальных услуг в области социальных отношений, социальной адаптации, социализации и интеграции	Контрольные показатели в начале и конце реабилитационного периода в ходе первичной и последующих диагностик (высокий, средний, низкий показатели эффективности); высокий показатель – достигнут значительный положительный эффект, средний – положительный эффект в незначительной степени, низкий – положительный эффект не достигнут	10
8.2.	Повышение уровня психологических знаний, психологической компетентности получателей социальных услуг и их законных представителей (членов их семей) в построении гармоничных межличностных отношений, способности к самопознанию и саморегуляции в соответствии с требованиями социальной среды.	Подготовка информационных листовок, буклетов на актуальные для них темы; Проведение информационно-просветительских мероприятий (лекций, бесед и т.д.) Собеседование и опрос законных представителей получателей социальных услуг о степени удовлетворенности результатом оказанной помощи	5
8.3.	Использование в ходе работы с получателями социальных услуг технических, наглядных средств, раздаточного материала, психодиагностического, психокоррекционного инструментария	Опрос законных представителей получателей социальных услуг о степени удовлетворенности проведенными занятиями (в части наглядности и доступности), улучшения их психоэмоционального состояния	5
8.4.	Уровень разрешения психологических проблем получателей социальных услуг в области социальных отношений, социальной адаптации, социализации и интеграции	Контрольные показатели в начале и конце реабилитационного периода в ходе первичной и последующих диагностик (высокий, средний, низкий показатели эффективности); высокий показатель – достигнут значительный положительный эффект, средний – положительный эффект в незначительной степени, низкий – положительный эффект не достигнут	5

8.5	Наличие письменных благодарностей за работу, наличие обоснованных жалоб граждан на качество оказания социальных услуг	Документальное отражение	5 -5
9. Учитель-логопед, учитель-дефектолог			
9.1.	Повышение уровня сформированности у получателей социальных услуг, социальной независимости, способности к самообслуживанию, адаптации его к окружающей обстановке и среде, навыков персональной сохранности, безопасности.	Контрольные показатели в начале и конце реабилитационного периода в ходе первичной и последующих диагностик (высокий, средний, низкий показатели эффективности). Высокий показатель – достигнут значительный положительный эффект, средний – положительный эффект в незначительной степени, низкий – положительный эффект не достигнут	10
9.2.	Повышение уровня развития получателей социальных услуг в соответствии с возрастными нормами и требованиями социума. Использование в ходе работы с клиентами технических, наглядных средств, раздаточного материала	Опрос законных представителей получателей социальных услуг о степени удовлетворенности проведенными занятиями (в ходе курсовой реабилитации), в приобретенными знаниями, умениями и навыками	5
9.3.	Повышение уровня педагогической компетентности получателей социальных услуг и их законных представителей	Подготовка информационных листовок, буклетов на актуальные для них темы; Проведение информационно-просветительских мероприятий (лекций, бесед и т.д.) Собеседование и опрос законных представителей получателей социальных услуг о степени удовлетворенности результатом оказанной помощи	5
9.4.	Оказание содействия получателям социальных услуг в повышении их жизненного уровня, социальной активности, успешности в решении различных социальных проблем	Собеседование и опрос законных представителей получателей социальных услуг о степени удовлетворенности результатом оказанной помощи	5
9.5.	Наличие письменных благодарностей за работу, наличие обоснованных жалоб граждан на качество оказания социальных услуг	Документальное отражение	5 -5
10. Инструктор по АФК			
10.1.	Повышение уровня сформированности у получателей социальных услуг, социальной независимости, способности к самообслуживанию, адаптации его к окружающей обстановке и среде, навыков персональной сохранности, безопасности.	Контрольные показатели в начале и конце реабилитационного периода в ходе первичной и последующих диагностик (высокий, средний, низкий показатели эффективности). Высокий показатель – достигнут значительный положительный эффект, средний – положительный эффект в незначительной степени, низкий – положительный эффект не достигнут	10
10.2.	Повышение уровня развития получателей социальных услуг в	Опрос законных представителей получателей социальных услуг о степени удовлетворенности	5

	соответствии с возрастными нормами и требованиями социума. Использование в ходе работы с клиентами технических, наглядных средств, раздаточного материала	проведенными занятиями (в ходе курсовой реабилитации), в приобретенными знаниями, умениями и навыками	
10.3.	Наличие письменных благодарностей за работу, наличие обоснованных жалоб граждан на качество оказания социальных услуг	Документальное отражение	5 -5

Директор учреждения



А.Е. Шендурок