

**ДОПОЛНЕНИЕ
(ИЗМЕНЕНИЕ)
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
от 20 июля 2022 г. № 96
на 2022 - 2025 годы**

от Работодателя:

Директор


Л.А. Чернобай
«22» Апрель 2024 г.

от Работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Клочкова Н.А.
«22» Апрель 2024 г.


Дополнение (изменение) к коллективному договору принято
на собрании трудового коллектива ГКУ СО КК «Каневской СРЦН»
«22» Апрель 2024 г. протокол № 3

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения
Муниципального образования
Каневской район»
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
26.04.2024 г. Исходящее к кол. договору
Трудовому коллективу г. 2022 № 96
Служба Служба

Краснодарский край
ст-ца Новоминская

Государственное казенное учреждение социального обслуживания Краснодарского края «Каневской социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних», именуемое «Работодатель» в лице его представителя Чернобай Людмилы Алексеевны, действующего на основании Устава с одной стороны и «Работники» в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета Ключковой Надежды Алексеевны приняли дополнение (изменение) к коллективному договору № 96 от 20 июля 2022 года о нижеследующем:

1. Пункт 3.2.11. раздела 3.2. Время отдыха изложить в следующей редакции:

«3.2.11. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации».

2. Положение об условиях оплаты труда работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Каневской социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» Приложение 3 к коллективному договору изложить в новой редакции (приложение 1).

3. Положение о материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Каневской социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» приложение 4 к коллективному договору изложить в новой редакции (приложение 2).

2. Во всем остальном, что не урегулировано настоящим Дополнительным соглашением, стороны руководствуются положениями Коллективного договора.

3. Настоящее дополнение (изменение) является неотъемлемой частью коллективного договора от 20 июля 2022 г. № 96 и вступает в силу со дня подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 г.

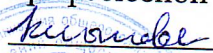
4. Настоящее дополнение (изменение) составлено в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

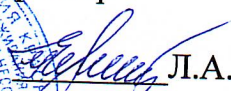
От работников

От Работодателя

Председатель первичной профсоюзной организации

Директор

 Н.А. Ключкова

 Л.А. Чернобай



Приложение 3
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной
организации



Н.А. Ключкова
«22» апреля 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГКУ СО КК
«Каневской СРЦН»



Л.А. Чернобай
«22» апреля 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников государственного
казенного учреждения социального обслуживания
Краснодарского края «Каневской
социально-реабилитационный центр
для несовершеннолетних»

1. Общие положения

1.1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Каневской социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» (далее — Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Краснодарского края от 5 ноября 2014 г. № 3051-КЗ «О социальном обслуживании населения на территории Краснодарского края», от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением Губернатора Краснодарского края от 25 декабря 2023 г. № 1152 «О внесении изменений 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» и другими нормативными правовыми актами Краснодарского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Каневской социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних», (далее — соответственно учреждение), обеспечения повышения уровня оплаты труда и усиления материальной заинтере-

сованности в повышении эффективности труда работников учреждений.

Положение применяется при определении заработной платы работников учреждения.

Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников учреждения, перечень выплат компенсационного характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом: Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

профессиональных стандартов;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения выборного представительного органа работников.

Повышение уровня заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

При этом в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей 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, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

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. Основные условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются директором учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок, установленных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровнем профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, а также служащих, осуществляющих профессиональную деятельность в сфере социального обслуживания, по ПКГ установлены в приложении 1 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1220 (в редакции Губернатора Краснодарского края от 25 декабря 2023 г. № 1152).

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок, установленных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края;

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 по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы, не может быть ниже минимального размера оклада (должностного оклада), ставки первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня».

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 окла-

по каждой из должностей.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются директором учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок, установленных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровнем профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, а также служащих, осуществляющих профессиональную деятельность в сфере социального обслуживания, по ПКГ установлены в приложении 1 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1220 (в редакции Губернатора Краснодарского края от 25 декабря 2023 г. №1152).

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок, установленных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края;

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 по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы, не может быть ниже минимального размера оклада (должностного оклада), ставки первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня».

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 окла-

дов), 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 «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

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

При проведении 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.

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

Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением о материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Каневской социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних».

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее

место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

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

3.1.2.1. Выплаты за работу в ночное время производятся в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации,

3.1.2.2. Выплата при выполнении работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.2.3. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные Положением.

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

3.1.3. Выплаты работникам, занимающим должности специалистов, работающих в сельской местности:

Работникам, занимающим должности специалистов (в том числе директорам и их заместителям) учреждения, устанавливаются выплаты за работу в сельской местности в размере 25% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Указанная выплата распространяется на специалистов, выполняющих свои трудовые функции непосредственно в сельской местности, даже если они состоят в штате учреждения, расположенного в городском округе, городском поселении или поселке городского типа, независимо от того, где они проживают.

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. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного харак-

тера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников.

СОГЛАСОВАНО

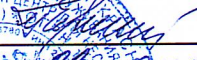
УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзной
организации

Директор ГКУ СО КК
«Каневской СРЦН»

 Н.А. Ключкова
«»  2024 г.



 Л.А. Чернобай
«»  2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании работников
государственного казённого учреждения социального
обслуживания Краснодарского края
«Каневской социально-реабилитационный центр
для несовершеннолетних»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о материальном стимулировании работников государственного казённого учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Каневской социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Краснодарского края от 5 ноября 2014 г. № 3051-КЗ «О социальном обслуживании населения на территории Краснодарского края», от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением Губернатора Краснодарского края от 25 декабря 2023 г. № 1152 «О внесении изменений 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» и другими законодательными и нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение разработано в целях обеспечения повышения уровня оплаты труда и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда работников государственного казённого учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Каневской социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» (далее – учреждение).

1.3. Положение распространяется на всех работников учреждения и пре-

дусматривает дифференцированный подход к установлению надбавок стимулирующего характера и премированию в зависимости от личного вклада в улучшение показателей деятельности учреждения.

Премирование и установление выплат стимулирующего характера является правом директора учреждения.

2. ПРЕМИРОВАНИЕ

2.1. С целью поощрения за общие результаты труда премирование работников учреждения производится:

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

2.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ

2.3. Премирование работников учреждения осуществляется по решению 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.

Премирование работников учреждения производится приказом директора учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения

2.4. При рассмотрении материалов для премирования директору учреждения, заместителям директора и заведующим отделениями предоставляется право вносить предложения по увеличению, снижению размера за тот период, по итогам которого производится премирование. Предложения вносятся в письменном виде с учетом достижений, недостатков или нарушений, допущенных в работе.

2.5. Выплата премии может производиться как всем работникам одновременно, так и отдельным категориям сотрудников.

2.6. Премия по итогам работы производится с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности деятельности работников учреждения в пределах ассигнований по фонду оплаты труда.

2.7. Премия может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника.

Максимальным размером премии не ограничены.

Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы являются:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждений	Критерии оценки	Количес- тво баллов
1. Общие критерии для работников учреждения			
1.1	Соблюдение законодательства, регулирующего процесс предоставления социальных услуг	Знание и эффективное практическое применение норм действующего федерального, краевого законодательства, ведомственных нормативных правовых документов. Своевременное внесение предложений по актуализации нормативной базы, регулирующей процесс предоставления социальных услуг. Отсутствие (наличие) замечаний по соблюдению порядка предоставления социальных услуг	10 5 5 (-3)
1.2.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение трудовых действий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в учреждении, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями, отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.д.	10
1.3.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации в соответствии с требованиями профессиональных стандартов	5
1.4.	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Достижение позитивных результатов работы в условиях реализации инновационных эффективных авторских, модифицированных программ, технологий по социальному обслуживанию населения, разработанных и внедренных в работу учреждения; качественные показатели работы в единой информационной системе в сфере закупок; качественная подготовка проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, качественное оформление документов по персоналу.	10
1.5.	Участие в методической работе и инновационной деятельности	Наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений и т. п.; Зафиксированная положительная дина-	10 5

		мика в удовлетворительном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий социальной работы	
1.6.	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	10
1.7.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах, в конкурсах по осуществлению закупок Участие в подготовке предложений по развитию персонала, планированию деловой карьеры, обучению и повышению квалификации кадров, а также в оценке эффективности обучения	Динамика системного участия работников учреждений в указанных мероприятиях либо единичные случаи участия со значительными результатами более широкого масштаба.	10
		Разработка мероприятий по снижению текучести кадров и улучшению трудовой дисциплины	10
1.8.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставленных социальных услуг	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц.	5
		Наличие (отсутствие) жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами.	5 (-5)
2. Заместитель директора, заведующий отделением			
2.1.	Организация кадрового обеспечения	Организация мероприятий по комплектованию кадрового состава.	3
		Грамотный подбор кадров, укомплектованность квалифицированными	3

		специалистами, их профессиональная подготовка. Рациональное использование и умелая расстановка кадрового состава. Проведение мероприятий, направленных на повышение квалификации сотрудников. Организация мероприятий для создания и поддержки психологического климата в коллективе.	3 5 5
2.2.	Осуществление контроля за работой сотрудников	Проведение мониторинга, результаты статистических отчетов и др.; Осуществление контроля реализации общеразвивающих программ дополнительного образования; Осуществление контроля подготовки компетентных заключений на несовершеннолетних (семьи) для рассмотрения на заседаниях социального медико-психолого-педагогического консилиума учреждения Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению должностных обязанностей сотрудников отделения Отсутствие (наличие) замечаний по своевременному и качественному оформлению документации в соответствии с установленными нормами	5 3 5 5 (-3) 5 (-3)
2.3.	Осуществление контроля соблюдения санитарно-гигиенических требований	Создание комфортных условий пребывания воспитанников в учреждении в соответствии с требованиями СанПиН	5
2.4.	Осуществление организации и контроля реабилитационно-воспитательного и учебного процесса	Использование в работе инновационных методов и современных технологий, умение использовать различные образовательные и социальные технологии	5
2.5	Осуществление межведомственного взаимодействия	Осуществление качественного взаимодействия со специалистами социальных служб, служб занятости, здравоохранения, образования, правоохранительных органов, КДН, благотворительных и других организаций	10
3. Специалист по социальной работе			
3.1.	Защита прав и интересов несовершеннолетних (семей)	Качественное ведение документации, переписка с органами системы профилактики, представление интересов несовершеннолетних в суде, содействие органам опеки и попечительства в устройстве несовершеннолетних на усыновление, под опеку, на попечение, в приемную семью, в учреждения социального обслуживания	10

		Качественное ведение личных дел несовершеннолетних и семей	
3.2.	Осуществление межведомственного взаимодействия	Своевременность информирования органов системы профилактики, родителей (законных представителей) о приеме несовершеннолетнего в учреждение (выводе из учреждения); направление запросов, ходатайств в интересах ребенка (семьи)	5
3.3	Содействие в улучшении жизнеобеспечения семьи	Содействие в трудоустройстве членов семьи, оказание содействия в получении ими льгот, предусмотренных действующим законодательством, алиментов на содержание несовершеннолетних, компенсационных выплат и др. Своевременное информирование родителей (законных представителей) о мерах предоставления социальной поддержки	3 3
3.4.	Участие в работе социального медико-психолого-педагогического консилиума учреждения	Своевременная подготовка материалов для подготовки индивидуальной программы реабилитации (ИПР) несовершеннолетнего, участие в разработке и внесение изменений в программу ИПР с ребенком и семьей	2
3.5.	Организация и ведение социально-педагогического сопровождения семей	Осуществление работы по социально-педагогическому сопровождению семей, находящихся в трудной жизненной ситуации и социально опасном положении в период нахождения несовершеннолетних в учреждении, а также после вывода в рамках выполнения утвержденной индивидуальной программы предоставления социальных услуг	5
3.6.	Повышение уровня профессиональных знаний путём самообразования	Достижение положительных результатов в качестве обслуживания семей (несовершеннолетних), находящихся в трудной жизненной ситуации или социально опасном положении	10
3.7.	Своевременное и качественное документирование процесса предоставления социальных услуг	Своевременное и качественное заполнение отчётных документов по предоставлению социальных услуг	10
4. Социальный педагог			
4.1.	Защита прав и интересов несовершеннолетних	Организация и осуществление системной деятельности по правовому и педагогическому просвещению педагогов, родителей и несовершеннолетних (проведение лекториев для родителей, клуба правовых знаний, участие в педагогических консилиумах), в том числе в	5

		разработке и реализации программ ИПР; Работа по социально-правовому сопровождению воспитанников; Осуществление мероприятий по защите прав и интересов несовершеннолетних; Своевременная подготовка материалов для заседания социального медико-психолого-педагогического консилиума учреждения	5 3 3
4.2.	Работа с несовершеннолетними	Выполнение комплекса мер по социальной реабилитации в рамках выполнения утвержденной индивидуальной программы предоставления социальных услуг в период нахождения несовершеннолетнего в учреждении: диагностика, индивидуальная и групповая коррекционно-развивающая работа, профилактическая работа. Работа по реализации общеразвивающих программ дополнительного образования; работа по профориентации и трудоустройству несовершеннолетних в свободное от учебы время; Качественное ведение карт социальной реабилитации воспитанников и другой документации	5 2 3
4.3.	Осуществление межведомственного взаимодействия	Осуществление качественного взаимодействия со специалистами социальных служб, служб занятости, учреждений здравоохранения, образования, правоохранительных органов, с ОПДН, КДН, благотворительных и других организаций в рамках выполнения утвержденной индивидуальной программы предоставления социальных услуг	5
4.4.	Организация и ведение социально-педагогического сопровождения семей	Осуществление работы по социально-педагогическому сопровождению семей, находящихся в трудной жизненной ситуации и социально опасном положении в период нахождения несовершеннолетних в учреждении, в рамках утвержденной индивидуальной программы предоставления социальных услуг	3
5. Педагог-психолог, психолог			
5.1.	Защита прав и интересов несовершеннолетних	Организация системы работы по педагогическому и правовому просвещению педагогов, родителей и несовершеннолетних (проведение лекториев для родителей, клубов, тренингов, участие в педагогических консилиумах), в разработке и реализации программ ИПР	10
5.2.	Качество диагностической	Наличие стандартизированного диаг-	5

	и реабилитационной работы	ностического материала, разнообразного наглядного материала. Владение психокоррекционными технологиями; Подготовка рекомендаций воспитателям по сопровождению несовершеннолетних в соответствии с индивидуальными психологическими особенностями; Участие в методических и коллегияльных советах, семинарах, работе социального медико-психолого-педагогического консилиума учреждения; Качественное ведение документации	2 3 3 3
5.3.	Работа с несовершеннолетними	Выполнение комплекса мер по социальной реабилитации в рамках выполнения утвержденной индивидуальной программы предоставления социальных услуг в период нахождения несовершеннолетнего в учреждении и оказание услуг на дому: диагностика, индивидуальная и групповая коррекционно-развивающая работа, профилактическая работа; Работа по реализации общеразвивающих программ дополнительного образования. Профориентационная работа.	5 3 3
5.4.	Работа с родителями (законными представителями)	Выполнение комплекса мер по социальной реабилитации в рамках выполнения утвержденной индивидуальной программы предоставления социальных услуг в период нахождения несовершеннолетнего в учреждении оказание услуг на дому: профилактическая работа, консультирование. Выполнение комплекса мер по социальной реабилитации в рамках выполнения утвержденной индивидуальной программы предоставления социальных услуг с семьями, находящимися в СОП или ТЖС: профилактическая работа, консультирование. Проведение тренингов.	5 5 3
6. Воспитатель			
6.1.	Защита прав и интересов несовершеннолетних	Организация системы работы по педагогическому и правовому просвещению педагогов, родителей и несовершеннолетних (проведение лекториев для родителей, клубов, тренингов, участие в работе социального медико-психолого-педагогического консилиума учреждения), в разработке и реализации программ ИПР	10
6.2.	Качество диагностической	Наличие стандартизированного диаг-	5

	и реабилитационной работы 13	ностического материала;разнообразного наглядного материала; Владение психо коррекционными технологиями; участие в методических и коллегиальных советах, семинарах, работе социального медико-психолого-педагогического консилиума учреждения; создание развивающей среды в группе, эстетическое оформление интерьера, стендов, выставок, оформление спальных комнат; качественное ведение документов	2 3 3
6.3.	Соответствие рабочей документации требованиям 15	Осуществление планирования реабилитационно-воспитательных мероприятий в соответствии с программами учреждения, своевременное заполнение плана индивидуальной социальной реабилитации, наличие плана работы с родителями, ведение журнала профилактических бесед с родителями несовершеннолетних. Качественное составление отчёта о проделанной работе, ведения журнала учёта оказанных социальных услуг	10 5
6.4.	Работа с несовершеннолетними и родителями (законными представителями) 13	Выполнение комплекса мер по социальной реабилитации; повышение уровня овладения воспитанниками знаниями, умениями и навыками в соответствии с индивидуальной программой реабилитации. Наличие дидактических материалов для занятий с детьми, их качество. Владение педагогической диагностикой и использование ее результатов в реабилитационной работе с несовершеннолетними и родителями (законными представителями); Отсутствие самовольных уходов воспитанников, травм.	5 2 3 3
7.Медицинская сестра			
7.1.	Защита прав и интересов несовершеннолетних 10	Участие в работе социального медико-психолого-педагогического консилиума учреждения, в разработке и реализации программ ИПР	10
7.2.	Организация и контроль соблюдения санитарно-противоэпидемического режима в учреждении 25	Отсутствие случаев групповых инфекционных заболеваний; Осуществление контроля организации питания; Осуществление контроля за соблюдением требований СанПин; Отсутствие нарушений соблюдения са-	5 5 5 10

		нитарно-противоэпидемического режима, выявленных администрацией учреждения, вышестоящими и контролирующими организациями	
7.3.	Осуществление профилактической работы среди воспитанников, родителей (законных представителей), сотрудников учреждений	Проведение санитарно-просветительской работы по профилактике социально-значимых, инфекционных заболеваний, травматизма, пропаганде здорового образа жизни (лектории, беседы); Участие в подготовке и распространения буклетов, листовок, санитарных бюллетеней по вопросам здорового образа жизни, профилактики заболеваний. Подготовка информации по медицинским вопросам для средств массовой информации. Работа по контролю и организации прохождения профилактических медицинских осмотров работников учреждения	5 5 5 5
7.4.	Проведение диспансеризации воспитанников учреждения	Своевременное предоставление списков детей, подлежащих диспансеризации, и необходимой медицинской документации (страховые медицинские полисы, СНИЛС, добровольное информированное согласие) в медицинскую организацию. Организация проведения диспансеризации. Организация выполнения лечебно-оздоровительных мероприятий по результатам диспансеризации.	5 5 3
7.5.	Обеспеченность учреждения лекарственными средствами и изделиями медицинского назначения	Комплектование медицинского кабинета лекарственными препаратами и изделиями медицинского назначения. Осуществление хранения лекарственных средств и изделий медицинского назначения в соответствии с установленными требованиями. Контроль за недопустимостью наличия лекарственных средств и изделий медицинского назначения с истекшим сроком годности. Осуществление учета лекарственных средств и изделий медицинского назначения в соответствии с установленными требованиями.	5 5 3 5

По итогам анализа баллы суммируются, и работники учреждения премируются в следующих размерах оклада:

5-9 баллов – до 50% премии;

- 10-29 баллов – до 100% премии;
- 30-39 баллов – до 150% премии; - 94;
- 40-49 баллов – до 200% премии;
- 50-100 баллов – до 300% премии.

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

- нарушении трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнении должностных инструкций;
- ухудшении качества оказываемой услуги;
- нарушении правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушении санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушении техники безопасности и пожарной безопасности;
- наличии обоснованных устных или письменных жалоб;
- не обеспечении сохранности имущества и несоблюдении установленного порядка использования материальных ценностей и других материальных ресурсов;
- использовании профессиональных знаний по занимаемой должности и отношений с клиентами в личных целях;
- ложной информации об объеме и качестве выполненной работы.

2.9. Премирование не производится при:

- временной нетрудоспособности;
- нахождении в ежегодных, дополнительных учебных отпусках, отпусках, связанных с рождением ребенка, отпусках без сохранения заработной платы;
- наложении дисциплинарного взыскания, хищении и другим причинам, по которым работник учреждения виновен в совершении неправомерных действий.

2.10. Премирование работников учреждения, принятых с испытательным сроком, проработавших менее одного месяца, не производится.

2.11. Премии, предусмотренные настоящим разделом, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ И ПОЩРИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ РАЗОВОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может предоставляться материальная помощь.

3.2. Работнику может выплачиваться **материальная помощь** в размере до **двух окладов** (должностных окладов), ставок на основании личного заявления в связи со следующими событиями в жизни работников учреждения:

- при уходе в отпуск;
- тяжелой длительной болезнью;
- смертью близких родственников (родители, супруг, супруга, дети);

утратой личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия в рамках фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает директор учреждения по согласованию с представительным органом работников на основании письменного заявления работника.

3.3. Поощрительные выплаты разового характера к юбилейным датам, профессиональному празднику, к праздничным датам, при уходе на пенсию, по результатам внедрения рационализаторских предложений выплачиваются работникам в пределах фонда оплаты, но не более размера оклада (должностного оклада).

3.6. Материальная помощь, поощрительные выплаты разового характера предусмотренные пунктом 3.2. и 3.3. настоящего положения, не начисляется работникам учреждения:

проработавшим *менее месяца*.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Работникам учреждения, в пределах утвержденных ассигнований по фонду оплаты труда, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

применение повышающего коэффициента к окладу.

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, ведомственное почетное звание;

повышающий коэффициент за специфику работы в учреждении.

Отдельным категориям работников учреждения предоставляются другие виды выплат стимулирующего характера в случае, если они установлены нормативным правовым актом главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

4.2. **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** устанавливается работникам на определенный срок, но не более календарного года приказом директора учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании представления руководителя структурного подразделения. При её назначении учитывается:

Наименование показателя	Критерии оценки	Должность	Размер надбавки %
1. Высокие показатели результативности	-содействие в получении учреждением и работниками грантов, дипломов, грамот, благодарностей; -эффективное применение инновационных технологий, методик воспитания и обучения; - способность быстро адаптироваться к изменениям в законодательстве и сохранять высокую работоспособность в сложных ситуациях; -участие в конкурсах профессионального мастерства;	заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе заместитель директора по административно-хозяйственной работе заместитель директора по пожарной безопасности заместитель директора по профилактической работе с семьями	До 100%
2. За разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;	- подготовка и проведение краевых и зональных мероприятий; - разработка и реализация Положений, программ, социальных проектов; - активное участие в методической работе, конференциях, семинарах, педагогических советах;	заместитель директора по пожарной безопасности заместитель директора по профилактической работе с семьями	До 100%
3. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	-реализация внеплановых мероприятий; - оперативное выполнение срочных дополнительных поручений; - сопровождение несовершеннолетних в СРЦН, ОУ, учреждения здравоохранения.	заведующий отделением воспитатель педагог дополнительного образования	До 100%
4. За интенсивность и напряженность работы	-выполнение должностных обязанностей в условиях особого режима; - выполнение должностных обязанностей за пределами рабочего времени; -обеспечение рационального использования финансовых средств для укрепления материально-технической базы учреждения; -наставничество; -выполнение заданий повышенной сложности и важности; -оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию; -организация аттестации сотрудников; - высокая результативность по результатам инвентаризации;	социальный педагог специалист по социальной работе психолог педагог-психолог младший воспитатель помощник воспитателя медсестра	До 200%
5. За организацию и проведение			

мероприятий, направленных на повышение имиджа и авторитета учреждения	-освещение деятельности учреждения в СМИ, социальных сетях; - ведение сайта учреждения; -своевременное освоение бюджетных средств; -качественное и своевременное оформление разрешительных документов на право учреждения осуществлять деятельность; -своевременное заключение договоров с юридическими и физическими лицами; -отсутствие воспитанников, самовольно покинувших учреждение, а также получивших травмы.	врач-педиатр юрисконсульт специалист по охране труда специалист по пожарной профилактике кладовщик кастелянша водитель автомобиля	До 100%
6. За участие в мероприятиях, не предусмотренных должностной инструкцией	- участие в постоянно действующих комиссиях, рабочих группах -участие в субботниках, в работах по благоустройству территории центра; -проведение строительно-ремонтных работ в учреждении; -привлечение спонсорских средств; -эстетическое оформление территории, помещений и стендов в учреждении; -оформление протоколов СПМПК, тех. учёб, совещаний, семинаров; -организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья несовершеннолетних и членов их семей;	специалист по управлению персоналом делопроизводитель рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий повар кухонный (подсобный рабочий)	До 100%
7. За перевыполнение норм нагрузки	проведение мелкого ремонта автотранспорта; - своевременная и качественная подготовка к прохождению технического осмотра автотранспорта - участие в рейдовых мероприятиях, мобильных бригадах, патронажах; - ведение, обеспечение учёта и сохранности документов по личному составу; -организация воинского учёта и бронирования граждан, пребывающих в запасе; -обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;	машинист по стирке и ремонту спецодежды, дворник программист специалист по закупкам уборщик служебных помещений слесарь-электрик по ремонту электрооборудов-	До 100%

	-обеспечение техники безопасности, пожарной и антитеррористической безопасности в учреждении; -ведение архива учреждения, подготовка документов к сдаче на хранение.	вания дезинфектор	
--	---	----------------------	--

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на определенный срок, но не более календарного года приказом директора по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании представления руководителя структурного подразделения. При её назначении учитываются:

Наименование показателя	Критерии оценки	Должность	Размер надбавки %
1.3а качественное и своевременное повышение профессионального уровня	- качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины, охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности, правил профессиональной этики; - высокий уровень проведения семинаров, совещаний, конференций, технических учёб, мастер-классов; - качественное проведение социально-значимых мероприятий; - результативность участия в краевых, зональных или районных мероприятиях (наличие призовых мест, получение дипломов, грамот, благодарностей); - активное участие в проведении семинаров, совещаний, конференций, технических учёб, мастер-классов; - постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической и иной деятельности; - внедрение новых форм и методов социального обслуживания; - использование современных, в том числе информационно-коммуникационных технологий; - эффективность работы с семьёй и несовершеннолетними в рамках ИПР; - выявление семейного неблагополучия и постановка на ведомственный учёт; - формирование «портфолио»;	заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе заместитель директора по пожарной безопасности заместитель директора по административно-хозяйственной работе заместитель директора по профилактической работе с семьями заведующий отделением психолог	До 100%
2.3а качественное проведение	-своевременное и качественное предоставление отчётов, карт индивидуальной работы с несовершеннолетним, ха-	педагог-психолог	До 100%

анализа выполненных работ, проведение социологических опросов, анкетирования, тестирования	рактических, информации; -мониторинг деятельности учреждения (отделения); - эффективность межведомственного взаимодействия;	воспитатель педагог дополнительного образования социальный педагог	
3. За обеспечение стабильного уровня и положительной динамики качества предоставления социально-бытовых услуг	-высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенического состояния помещений и территории учреждения; - соблюдение норм питания; -организация своевременного и безопасного подвоза получателей социальных услуг учреждения; -своевременное и безопасное сопровождение получателей социальных услуг в школу, к местам отдыха, в медицинские учреждения; -полная и эффективная сохранность материальных ценностей, принадлежащих учреждению; -качественное обеспечение получателей социальных услуг в необходимой одежде и обуви; -качественное обеспечение получателей социальных услуг средствами санитарии и гигиены, продуктов питания, школьно-письменных принадлежностей и других товаров и предметов первой необходимости; -эффективное и бережное отношение к государственному имуществу;	специалист по социальной работе юрисконсульт специалист по охране труда специалист по пожарной профилактике врач-педиатр медицинская сестра	До 100%
4. За обеспечение стабильного уровня и положительной динамики качества предоставления социально-медицинских услуг	-организация проведения консультирования несовершеннолетних и членов их семей у узких специалистов в медицинских учреждениях; - своевременная и полная диспансеризация несовершеннолетних; -своевременное оформление медицинских карт несовершеннолетних; -содействие получателям социальных услуг в получении путёвок для организации отдыха и лечения; -содействие в прохождении получателями социальных услуг медицинского обследования; - ведение качественной информационно-просветительской деятельности;	юрисконсульт кладовщик кастелянша программист помощник воспитателя	До 100%

5. За обеспечение стабильного уровня и положительной динамики качества предоставления социально-психологических услуг	- высокий уровень пропаганды здорового образа жизни; - высокий уровень проведения диагностирования, проведения мониторинга, консультирования получателей социальных услуг; - информационно-просветительская деятельность; - высокий уровень проведения социально-психологической, в том числе экстренной, помощи получателям социальных услуг;	повар кухонный (подсобный рабочий) водитель автомобиля	До 100%
6. За обеспечение стабильного уровня и положительной динамики качества предоставления социально-педагогических услуг	- полное и своевременное консультирование получателей социальных услуг; - высокий уровень проведения диагностики и обследования личности несовершеннолетнего; - оказание квалифицированной педагогической помощи клиентам; - коррекция социально-педагогических проблем; - высокий уровень проведения и организации участия в культурно-массовых, спортивных мероприятиях; - организация эффективного взаимодействия с учреждениями образования, здравоохранения, культуры, спорта - организация эффективного межведомственного взаимодействия с органами и учреждениями системы профилактики преступлений и правонарушений среди несовершеннолетних; - организация кружковой и клубной работы;	машинист по стирке и ремонту спецодежды дворник рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий специалист по закупкам специалист по кадрам	До 100%
7. За обеспечение стабильного уровня и положительной динамики качества предоставления социально-трудовых услуг	- организация трудоустройства членов семей, несовершеннолетних граждан, работы по профессиональной ориентации воспитанников; - качественная организация обучения основам домоводства воспитанников, привитие несовершеннолетним трудовых навыков;	уборщик служебных помещений	До 100%
8. За обеспе-	- высокий уровень проведения консуль-		До 100%

чение стабильного уровня и положительной динамики качества предоставления социально-правовых услуг	тирования, оказания юридической помощи получателям социальных услуг; - своевременное и качественное оформление документов для предоставления в суд, органы опеки и попечительства, правоохранительные органы; - содействие клиентам в постановке на учёт в Центр занятости населения, трудоустройстве; - эффективное участие в судебных процессах, связанных с защитой прав и интересов клиентов; - качественное содействие клиентам в получении паспорта, свидетельства о рождении, медицинского полиса; - содействие клиентам в оформлении инвалидности; - оказание своевременной эффективной помощи в получении полагающихся льгот, пособий, компенсаций, алиментов и др. выплат; - проведение правовой экспертизы документов;		
9. Положительная оценка работы сотрудников	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг; - качественная и своевременная подготовка отчётов, писем, выполнение поручений и заданий директора, зам. директора; - отсутствие нарушений при проверках надзорными органами; - отсутствие случаев травматизма среди работников и воспитанников учреждения;		До 100%
10. За качественные показатели реабилитационной работы с несовершеннолетними и их семьями	- положительная результативность реализации индивидуальных и групповых программ социальной и комплексной реабилитации семей (несовершеннолетних); - информационно-просветительская, профилактическая деятельность; - информационное обеспечение деятельности (размещений информации в СМИ, на интернет-ресурсах, выпуск буклетов, памяток, пособий); - содействие в снятии несовершеннолетних и семей, состоящих на учёте.		До 100%

4.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются:

В размере 20% оклада (должностного оклада), 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 и пятилетнего стажа непрерывной работы.

4.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке работника, имеющего квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственное почетное звание, ведомственные награды.

4.5.1. 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.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) ставке за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,20;

при наличии первой квалификационной категории – 0,15.

при наличии второй квалификационной категории – 0,10.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке за квалификационную категорию учитывается при работе медицинских работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Размеры окладов, определенные с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию, устанавливаются в течение 5 лет со дня 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 переаттестации в установленном порядке, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение квалификационной категории в течение трех месяцев со дня их получения.

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

В случае отказа специалиста от очередной переаттестации 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 компетенции.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) ставке за квалификационную категорию:

0,25 — при наличии квалификационных категорий «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент 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.

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

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке за ведомственное почетное звание — 0,1.

Директорам (руководителям) учреждений, имеющим другие почетные звания, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия по-

четного 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 Российской 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.

4.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональные повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

Персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке отменяются приказом директора учреждения:

- при ухудшении показателей в работе;
- при снижении нагрузки по выполняемому объему работ;
- при окончании срока выполнения особо важных и срочных работ;
- при наложении дисциплинарного взыскания.

4.8.1. При определении размера персонального повышающего коэффициента учитываются следующие показатели:

- **должности руководителей (включая руководителей структурных подразделений)**- в т.ч.:

экономия и правильное, своевременное освоение бюджетных средств- до 1,0;

инициатива, применение инновационных технологий, творчество в работе- до 1,0;

привлечение спонсорской помощи – до 0,5;

исполнение сроков сдачи отчетности, качество и достоверность предоставляемой информации - до 1,0;

компетентность и оперативность работника в принятии соответствующих решений - до 1,0;

осуществление методического руководства работы в учреждении – до 1,0;

своевременная организация профессионального обучения и повышения

квалификации работников учреждения – до 1,0;
внедрение наставничества в коллективе – до 0,5;
участие в постоянно действующих комиссиях, созданных в учреждении – до 1,0;

знание и применение норм действующего законодательства и нормативно-правовых документов – до 1,0;

организация и проведение мероприятий, направленных на предотвращение эмоционального выгорания в коллективе учреждения – до 0,5;

организация проведения мониторингов, в том числе в области качества предоставляемых услуг – до 1,0;

контроль за своевременным направлением запросов в отношении семей, воспитывающих несовершеннолетних детей, находящихся на профилактическом учете, нуждающихся в социальной помощи, в рамках межведомственного взаимодействия – до 1,0;

должности специалистов - в т.ч.:

профессиональные знания, умения и навыки (владение компьютером с использованием необходимого программного обеспечения, современной оргтехники, навыками систематизации информации, анализа и прогнозирования, подготовки делового письма)- до 1,0;

совершенствование профессиональной деятельности, повышение квалификации- до 0,7;

участие в краевых и зональных мероприятиях, подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения- до 1,5;

разработка инновационных программ реабилитации несовершеннолетних, проведение работы, направленной на повышение имиджа учреждения- до 2,0;

степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (способность к принятию решений с элементами разумного риска, умение брать ответственность на себя, умение контролировать свою деятельность и рационально планировать ее организацию) - до 1,5;

применение профессиональных знаний и умений при представительстве в комиссиях и рабочих группах по направлению деятельности учреждения – до 1,0;

знание и применение норм действующего законодательства и нормативно-правовых документов – до 1,0;

применение профессиональных знаний и умений в реализации наставничества в учреждении - до 1,0;

способность в короткие сроки и качественно справляться с объёмом дополнительной работы, готовность к выполнению задач, не входящих в должностные обязанности – до 1,0;

работа в специализированных электронных программах по учету кадров – до 1,0;

обеспечение выполнения законодательства по защите персональных данных при оформлении и выдаче документов, связанных с работой – до 1,0;

проведение мероприятий, направленных на поиск и укомплектование

штата кадрами – до 1,0;

ведение документов по воинскому учету и бронированию – до 1,0;

оформление документов, связанных с выплатой заработной платы, своевременная сдача их в централизованную бухгалтерию – до 1,0;

контроль дебиторской и кредиторской задолженностей, исполнения контрактов и хозяйственных договоров – до 2,0;

проведение мониторинга цен до заключения договоров – до 1,0;

наличие и своевременное оформление (переоформление) правоустанавливающих и право удостоверяющих документов в учреждении – до 2,0;

осуществление правовой экспертизы хозяйственных договоров – до 1,0;

контроль за сроком действия договоров – до 2,0;

участие в постоянно действующих комиссиях, созданных в учреждении – до 1,0;

вклад в улучшение показателей деятельности учреждения - до 2,0;

способность в короткие сроки и качественно справляться с объемом дополнительной работы, готовность к выполнению задач, не входящих в должностные обязанности – до 1,0;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, своевременное внесение данных в программу «Катарсис» - до 1,5 .

должности технических исполнителей - в т.ч.:

совершенствование профессиональной деятельности, повышение квалификации- до 1,5;

работа над повышением имиджа учреждения- до 1,0;

вклад в улучшение показателей деятельности учреждения – до 1,0;

обеспечение бесперебойной работы компьютерной и оргтехники в учреждении – до 1,0;

сопровождение специализированных программ, сайта учреждения – до 1,0;

педагоги, воспитатели, психологи ОПСД - в т.ч.:

совершенствование профессиональной деятельности, повышение квалификации- до 1,0;

за качественную подготовку и участие в мероприятиях учреждения, районных конкурсах, мероприятиях, открытых занятиях- до 1,0;

участие в краевых, зональных мероприятиях- до 1,0;

применение инновационных технологий, непосредственное участие в реализации национальных проектов, целевых программ, реформировании- до 2,0;

оперативность принятия решения, организации мер и умение действовать в нестандартной и сложной ситуации – до 1,0;

должности медицинского персонала -- в т.ч.:

санитарно-просветительская работа с семьями и несовершеннолетними, профилактика здорового образа жизни- до 1,0;

применение инновационных технологий в работе, участие в реализации национальных проектов, целевых программ- до 2,0;

должности рабочих, водителей - в т.ч.

обеспечение безаварийной эксплуатации транспортных средств – до 1,0;
своевременное самостоятельно устранение неполадок в автомобиле, не требующих ремонта в специализированной организации с соблюдением инструкций – до 1,0;

содержание в чистоте транспортного средства – до 0,5;

соблюдение этических норм – до 0,5;

поддержание в рабочем состоянии систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, энергоснабжения, водостоков, теплоснабжения, вентиляции, кондиционирования воздуха и тому подобного оборудования, обеспечивающего работу учреждения – до 1,0;

своевременное устранение повреждения и неисправности по заявкам работников учреждения – до 1,0;

соблюдение требований правил и инструкций по охране труда, инструкций по безопасной эксплуатации оборудования – до 1,0;

обеспечение безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения – до 2,0;

знание и соблюдение инструкций использования моющих средств при проведении уборок – до 1,0;

знание алгоритма действий при возникновении пожара, чрезвычайной ситуации, проведение уборок с соблюдением пожарной безопасности, электробезопасности – до 1,0;

сохранность уборочного инвентаря, спецодежды – до 1,0;

за вредные и тяжелые условия труда (по итогам специальной оценки условий труда) – до 0,5;

соблюдение санитарных требований хранения продуктов и товарно-материальных ценностей, своевременное списание пришедших в негодность ТМЦ в соответствии с нормами – до 2,0;

качество приготовления блюд, соблюдение технологии приготовления – до 1,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливается в процентном отношении к окладам.

4.9. Работникам учреждения за специфику работы, устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере 25% оклада (должностного оклада), ставки.