

От работодателя:  
Директор ГБУ СО КК  
«Отраденский ПНИ»  
И.В. Захарова  
2022год



От работников  
Председатель первичной профсоюзной  
организации  
ГБУ СО КК «Отраденский ПНИ»  
М.Г. Еременко  
2022год



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Отраденский психоневрологический интернат» на 2022 - 2025 годы

Отдел трудовых отношений,  
охраны труда и взаимодействия с работодателями  
ГКУ КК «Центр занятости и населения Отраденского  
района»

Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения

Дата 27.05.2022, № 42

Нач. отдела М.Г. Еременко

«Именованное должности» М.Г. Еременко

Принят общим собранием трудового коллектива  
ГБУ СО КК «Отраденский ПНИ»  
протокол собрания от «27» 05 2022 г. № 1

ст. Передовая

## 1. Общие положения

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Краснодарского края «Отраденский психоневрологический интернат» (далее ГБУ СО КК «Отраденский ПНИ»), в лице директора Захаровой Натальи Васильевны, именуемого в дальнейшем «Работодатель» и работники организации, в лице первичной профсоюзной организации, именуемого в дальнейшем «профсоюзный комитет».

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства РФ, иных норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу учреждения, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества учреждения, учет мнения Профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников учреждения;

1.3.2. Профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего коллективно договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые Работодателем (ст.41 ТК РФ).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от стажа работы и членства в профсоюзной организации и режима занятости (ст.43 ТК РФ).

Работодатель по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюзной организации, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников

в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом профсоюза (ст.30, ст.377 ТК РФ).

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, краевым и отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на Работодателя (ст. 9 ТК РФ).

1.5.1. В случае пересмотра норм трудового законодательства в сторону снижения прав работников, в период действия настоящего коллективного договора, в учреждении соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения и в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст.43 ТК РФ).

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Взаимные обязательства сторон.

1.7.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

- участвовать в управлении учреждения в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности учреждения и доводить ее до работников;

- предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить действия, с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

- способствовать снижению, в случае возникновения социальной напряженности в учреждении, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза;

- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.8. Содержание и структуру коллективного договора стороны определяют самостоятельно (ст.41 ТК РФ).

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 (три) года, с 6 июня 2022 года и действует по 5 июня 2025 года (ст.43 ТК РФ).

## **II. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений**

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с:

- правилами внутреннего трудового распорядка;
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- коллективным договором.

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются правилами внутреннего трудового распорядка (ст. ст. 189, 190 ТК РФ).

Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ).

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика работодателя;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст.9 ТК РФ).

2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с трудовым законодательством (ст. 59 ТК РФ).

2.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.10. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем, допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового Кодекса.

2.11. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода, либо соответствующая работа у работодателя отсутству-

ет, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст.73 ТК РФ).

2.12. Общими основаниями прекращения трудового договора в соответствии со ст.77 Трудового кодекса РФ являются:

- 1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.ст.71, 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ст. 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ст. 72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.13. При сокращении численности или штата работников организации работодатель обязан в письменной форме сообщать об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ).

2.14. При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в размере, установленном законодательством РФ (ст. 178 ТК РФ).

2.15. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на работу имеют следующие работники:

- лица, предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- лица, проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери и лица, воспитывающие детей без матери в возрасте до 16 лет;
- работники, получившие травму на производстве или профессиональное заболевание в данной организации;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного, инвалида или пенсионера.

2.16. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ: в случае несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82, 373 ТК РФ).

2.17. При проведении аттестации работников, которая может послужить основанием для увольнения в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать представителя профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

2.18. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя, способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при наличии ее у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора (ст. 66.1. ТК РФ).



В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальной (персонифицированном) учете в системе обязательного Пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (ст. 66.1. ТК РФ).

2.19. Профком обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

### **III. Режим труда и отдыха**

#### **3.1. Рабочее время**

3.1.1. Рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени (ст.91 ТК РФ).

3.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст.91 ТК РФ).

3.1.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

1) для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

2) для педагогических работников - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

3) женщины, работающие в сельской местности, имеют право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст.263.1 ТК РФ).

4) медицинским и иным работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи - не более 36 часов в неделю ст.22 Закона РФ от 02.07.1992 г. №3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании», постановление Правительства РФ от 14.02.2003 г. №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

5) для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 групп - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст.92 ТК РФ, Федеральный

закон от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.1.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего, нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

3.2. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором: для сверхурочной работы (ст.99 ТК РФ).

3.2.1. Порядок привлечения к сверхурочной работе определен статьей 99 Трудового кодекса РФ.

3.2.2. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборочного профкома, по письменному распоряжению работодателя (ст.113 ТК РФ).

3.3. По соглашению сторон трудового договора работнику может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) как при приеме на работу, так и впоследствии. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.93 ТК РФ), а также по просьбе многодетных родителей, в соответствии с Законом Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае».

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) (ст.93 ТК РФ).

3.3.1. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

### **3.2.Время отдыха**

3.2.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. Перерыв в рабочее время не включается. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

3.2.2. Всем работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. У работодателя, приостановка работы, у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ).

3.2.3. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 114,115 ТК РФ).

3.2.4. Отдельным категориям работников предоставляется удлиненный основной отпуск (ч. 2 ст. 115 ТК РФ):

инвалидам - не менее 30 календарных дней, согласно ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

3.2.5. Отдельным категориям работников устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда до 35 календарных дней, согласно ст. 117 ТК РФ по результатам специальной оценки условий труда, постановления Правительства РФ от 6 июня 2013г. №482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» (Приложение № );

- работникам, занятым на работах с ненормированным рабочим днем от 3 до 14 календарных дней, согласно ст.119 ТК РФ, постановления главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. № 1155 «О порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края» (Приложение № 8).

3.2.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

3.2.7.В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст. 121 ТК РФ).

3.2.8.Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению шести месяцев его непрерывной работы у работодателя.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 122 ТК РФ).

3.2.9.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

3.2.10.Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- 1) временной нетрудоспособности работника;
- 2) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

3.2.11.По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.2.12.При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

3.2.13.По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до трех календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет,

отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время - до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается;

- работникам для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день;

- работникам для проводов детей в армию - до 3-х календарных дней;

- работникам в связи с бракосочетанием детей работника - до 3-х календарных дней;

- работникам для ликвидации аварии в доме - до 3-х календарных дней (ст.ст. 128, 263 ТК РФ).

3.2.14. 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 им между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

3.2.15. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня без сохранения заработной платы (ст.263.1 ТК РФ).

#### 4. Оплата труда

4.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, (ст. 132 ТК РФ).

Основными нормативными документами, регулирующими вопросы оплаты труда в учреждении, являются:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации;

- 2) Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;

- 3) Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края, утвержденное постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 №1220;

- 4) Постановления Конституционного Суда РФ от 11.04.2019г №17-П и от 16.12.2019г № 40-П;

- 5) разработанные, в соответствии с этими нормативными документами локальные нормативные акты.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором, регулируются настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Отраденский психоневрологический

интернат» (Приложение № к настоящему договору) и иными локальными нормативными актами, утверждаемыми в учреждении.

В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда установленного Федеральным законом, не включаются повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие компенсационные выплаты.

4.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.3. Работодатель производит выплату Работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца в сроки (не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена):

23 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и

8 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца, переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

При определении размера заработной платы за первую половину месяца следует учитывать фактически отработанное работником время (фактически выполненную работу работником в первой половине месяца).

В срок выплаты заработной платы за месяц работодатель вправе выплатить работникам премию за выполнение особо важных и срочных работ.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ)

4.4. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

4.6. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.7. Работодатель гарантирует установление минимальной заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

4.8. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, устанавливается единый порядок ее исчисления. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемых у работодателя независимо от источников этих выплат (ст. 139 ТК РФ).

## 5. Охрана труда и здоровья

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

5.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложения №);

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими реко-

мендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке микротравм, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нор-



мативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного профкома;

- правила по охране труда, а также иные нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ;

- единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты (ст. 212 ТК РФ)

5.3. В учреждении действует комиссия по охране труда (ст. 224 ТК РФ.).

- Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида (Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

- 5.4. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом (пункт 20 приложения №1 приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Выдачу работникам жидких смывающих и (или) обезвреживающих средств, расфасованных в упаковки емкостью более 250 мл, которая может осуществляться посредством применения дозирующих систем и размещаться в санитарно-бытовых помещениях. Пополнение или замена емкостей, содержащих смывающие и (или) обезвреживающие средства, осуществляется по мере расходования указанных средств.

5.5. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состоя-

ния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 220 ТК РФ).

5.6. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **6. Условия и охрана труда женщин и молодежи**

6.1. Ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию (ст. 253 ТК РФ).

6.2. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

6.3. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе, (ст. 254 ТК РФ).

6.4. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другими родственниками или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком (ст. 256 ТК РФ).

6.5. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные настоящим пунктом, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 259 ТК РФ).

6.6. Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 265 ТК РФ).

## **7. Социальные льготы и гарантии**

7.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя (ст. 165 ТК РФ).

7.2. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом от 16.07.1999 №165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» (ст. 22 ТК РФ).

7.3. Работодатель, в пределах утвержденных ассигнований по фонду оплаты труда и за счет экономии по фонду оплаты труда учреждения имеет право выплачивать работникам учреждения единовременную материальную помощь и единовременное денежное поощрение. Указанные выплаты производятся на основании приказа работодателя.

7.4. Единовременная материальная помощь может выплачиваться в связи со следующими событиями в жизни работника учреждения:

- рождением ребенка (в период нахождения в отпуске по беременности и родам);
- первым бракосочетанием (в течении 6 месяцев с момента бракосочетания);
- тяжелой болезнью, более одного месяца, подтвержденной непрерывным больничным листом;
- несчастным случаем, его смертью, смертью близких родственников.

7.5. Единовременное денежное поощрение выплачивается:

- к юбилейной дате (50,55,60 лет и далее каждые 5 лет);

- при уходе на пенсию ;
- к профессиональному празднику - ко Дню социального работника.

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

Размер выплаты определяется в каждом случае в зависимости от имеющихся средств в учреждении, предусмотренных по фонду оплаты труда.

7.7.Размер выплаты материальной помощи работникам учреждения устанавливается как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере (в рублях), но не более двух окладов работника по занимаемой должности.

Размер выплаты определяется в каждом случае в зависимости от имеющихся средств в учреждении, предусмотренных по фонду оплаты труда.

7.8.Основанием для оказания единовременной материальной помощи является заявление работника или его близких родственников (родители, дети, супруг (а)) с приложением подтверждающих документов.

7.9.Основанием для выплаты единовременного денежного поощрения является ходатайство руководителя структурного подразделения, согласованное с работодателем и профсоюзным комитетом.

7.10. По решению работодателя при наличии экономии по фонду оплаты труда работнику учреждения может быть выплачена дополнительная материальная помощь.

7.11.Единовременная материальная помощь, единовременное денежное поощрение не выплачиваются работникам учреждения:

- проработавшим менее шести месяцев;
- находящихся в отпусках, связанных с рождением ребенка.

## **8.Дополнительные льготы и гарантии**

8.1.При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1% (ст.377 ТК РФ).

8.2.За счет средств первичной профсоюзной организации профсоюзный комитет может оказывать материальную помощь членам профсоюза в случае:

- длительной болезни ;
- болезни ребенка ;
- несчастным случаем, смертью родителей, детей, супруга;
- рождения ребенка;
- в честь юбилейного дня рождения (50,55,60) и далее каждые 5 лет, для членов профсоюза, проработавших в учреждении не менее года;
- первого бракосочетания;
- при отправке детей в армию.

Размер материальной помощи устанавливается как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере (рублях).

8.3. За счет средств первичной профсоюзной организации профсоюзный комитет имеет право выделять средства:

- для организации поздравления членов профсоюза с праздниками 23 Февраля, 8 Марта, с профессиональным праздником Днем социального работника, Новым годом;
- для приобретения членам профсоюза новогодних подарков;
- для организации и проведения экскурсий.

8.4. Размер выделяемых денежных средств, профсоюзным комитетом определяется в зависимости от имеющихся средств в первичной профсоюзной организации.

## **9. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа**

### **9.1. Работодатель:**

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;
- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья на время участия их в соревнованиях и смотрах;

### **9.2. Профсоюзный комитет:**

- организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;
- предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на культурно-массовые и физкультурные мероприятия.

## **10. Заключительные положения**

10.1. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

10.2. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

10.3. В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, представители одной из сторон направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

10.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст. 43 ТК РФ).

10.5. Контроль за выполнением данного коллективного договора осуществляется представителями сторон, а также соответствующим органом по труду (ст. 51 ТК РФ).

10.6. Стороны не реже двух раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

10.7. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

10.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (ст. 54, ст. 55 ТК РФ).

10.9. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.10. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

#### **ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка – Приложение № 1.
2. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников ГБУ СО КК «Отраденский ПНИ» - Приложение № 2.
3. Положение о материальном стимулировании работников ГБУ СО КК «Отраденский ПНИ» - Приложение № 3.
4. Положение о материальном стимулировании работников ГБУ СО КК «Отраденский ПНИ» - Приложение № 3.
5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день - Приложение № 4 .
6. Перечень должностей (профессий) работников, которым установлены дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных условиях труда - Приложение № 5.
7. Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на обеспечение бесплатными смывающими и обезвреживающими средствами - Приложение № 6.
8. Перечень профессий и должностей работников, которым в соответствии с Типовыми нормами установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты - Приложение № 7.

Мотивированное мнение  
Выборного органа первичной профсо-  
юзной организации ГБУ СО КК «Отра-  
дненский ПНИ»  
Протокол от « 26.05. » 2022г. № 18

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ГБУ СО КК «Отрад-  
ненский ПНИ»  
Н.В. Захарова  
2022



## Правила внутреннего трудового распорядка ГБУ СО КК "Отрадненский ПНИ"

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений ГБУ СО КК "Отрадненский ПНИ"

### 1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях (ст.59 ТК РФ).

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

В отдельных случаях с учетом специфики работы законодательством Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

1.4. При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть установлено условие об испытании работника продолжительностью не

более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев (ст. 70 ТК РФ).

1.4.1. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия (ст. 71 ТК РФ).

1.4.2. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях (ст. 71 ТК РФ).

1.5. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

1.6.1. Общими основаниями прекращения трудового договора в соответствии со ст. 77 Трудового кодекса РФ являются:

- 12) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- 13) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 14) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- 15) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. ст. 71, 81 ТК РФ);
- 16) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 17) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК РФ);
- 18) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ);
- 19) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ст. 73 ТК РФ);
- 20) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ст. 72.1 ТК РФ);
- 21) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);



22) нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ст. 71 ТК РФ).

1.6.2. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации;
- 2) сокращения численности или штата работников организации;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации;
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
  - а) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
  - б) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
  - в) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического иного токсического опьянения;
  - г) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
  - д) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступивших в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
  - е) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нару-

шение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий;

ж) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; в других случаях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст.81 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ).

1.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

1.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора (ст. 178 ТК РФ), в связи с:

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением опреде-

ленных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся у него работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ст. 180 ТК РФ).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без отработки срока предупреждения об увольнении за два месяца, с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает наем новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением (ст. 180 ТК РФ).

## **2. Основные права и обязанности работника**

2.1. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### 2.2. Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре или в должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

### **3. Основные права и обязанности работодателя**

3.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

#### 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии со статьёй 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может 40 часов в неделю.

4.2. В ГБУ СО КК "Отраденский ПНИ" устанавливается:

пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье для работников структурных подразделений:

- административно – хозяйственная часть;
- хозяйственный – отдел;
- социально – психологическое отделение;
- социально – медицинское отделение
- социально – реабилитационное отделение;
- отделение бытового обслуживания.

Для женщин - начало работы устанавливается в 8 час. 00 мин, окончание работы в 16 час. 12 мин., перерыв на обед с 12 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин.

Для мужчин, - начало работы устанавливается с 8 час. 00 мин., окончание в 17 час. 00 мин., перерыв на обед с 12 час.00 мин. до 13 час. 00 мин.

Специалист по пожарной безопасности работает по графику сменности (2 ночи через 2 ночи). Для данной категории работников устанавливается суммированный учёт рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (один месяц) не превышала нормального числа рабочих часов (ст. 104 ТК РФ).

4.3. Отдельным категориям работников устанавливается ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной настоящими Правилами продолжительности рабочего времени (Приложение № 4).

4.4. В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников», установлен следующий режим работы:

Продолжительность рабочего времени воспитателя устанавливается с учетом пункта 2.6. Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»,

Начало работы в 8<sup>00</sup>, окончание работы в 15<sup>00</sup>.

Перерыв для отдыха и питания с 12<sup>00</sup> до 13<sup>00</sup>

Выходные дни - суббота, воскресенье.

Продолжительность рабочего времени педагога – организатора, инструктора по труду:

Начало работы в 8<sup>00</sup>, окончание работы в 16<sup>12</sup>.

Перерыв для отдыха и питания с 12<sup>00</sup> до 13<sup>00</sup>

Выходные дни - суббота, воскресенье.

4.5. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 года № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой должности и специальности для медицинских работников» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.5.1. Для медицинских работников, работающих по пятидневной рабочей неделе: заведующий медицинским отделением, врач терапевт, врач психиатр, фельдшер, старшая медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре, сестра-хозяйка, (младший медицинский персонал) с двумя выходными днями суббота и воскресенье, установлен следующий режим работы:

Начало работы в 8<sup>00</sup>, окончание работы в 16<sup>12</sup>

Перерыв для отдыха и питания с 12<sup>00</sup> до 13<sup>00</sup>

4.5.2. В учреждении установлен сменный режим работы в соответствии с графиками сменности для отдельных категорий работников. Для данной категории работников вводится суммированный учёт рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала установленную норму часов. Учётный период – один месяц. Работа в течение двух смен подряд запрещается. Графики сменности утверждаются директором по согласованию с профкомом, и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103, 104 ТК РФ).

4.6. Для сменных работников, в связи с тем, что по условиям работы перерыв для отдыха и приема пищи не может быть уставлен, то возможность отдыха и приема пищи осуществляется в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Начало и окончание рабочей смены утверждается в соответствии с графиком сменности, продолжительность рабочей смены до 12 часов (ст. 108 ТК РФ).

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности (ст. 103 ТК РФ).

Ночное время считается с 22.00 до 6.00 (статья 96 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.7. Режим рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобиля осуществляется в соответствии с приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 16.10.2020г №424 «Об утверждении Особностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобиля».

Для водителей всех видов транспорта нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю. Для данной категории работ-



ников вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период один месяц.

В графике рабочего времени (смены) указывается начало, окончание и общая продолжительность рабочего дня (смены).

4.8. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, совпадающими с Новогодними каникулами и Рождеством Христовым (ст. 112 ТК РФ).

4.9. Продолжительность ежедневной работы, непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

4.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений (ст. 113 ТК РФ).

4.11. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для женщин, работающих в сельской местности – не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (263.1 ТК РФ);

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю.

4.12. По соглашению сторон между Работником и Работодателем может устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.13. 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) (ст. 60.1 ТК РФ).

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день. В течение одного месяца (другого

учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

4.14. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 114,115 ТК РФ).

4.14.1. Отдельным категориям работников предоставляется удлиненный основной отпуск (ч. 2 ст. 115 ТК РФ):

- инвалидам - не менее 30 календарных дней, согласно ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

4.14.2. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда до 35 календарных дней, согласно ст. 117 ТК РФ, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, постановления Правительства РФ от 6 июня 2013г. №482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» (Приложение № 5);

- работникам, занятым на работах с ненормированным рабочим днем от 3 до 14 календарных дней, согласно ст.119 ТК РФ, постановления главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. № 1155 «О порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края» (Приложение № 8).

4.14.3. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

4.14.4. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст. 121 ТК РФ).

4.14.5. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению шести месяцев его непрерывной работы у работодателя.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 122 ТК РФ).

4.14.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем.

лем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

4.14.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

3) временной нетрудоспособности работника;

4) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ГК РФ).

4.14.8. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.14.9. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.14.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до трех календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время - до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо

по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается;

- работникам для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день;

- работникам для проводов детей в армию - до 3-х календарных дней;

- работникам в связи с бракосочетанием детей работника - до 3-х календарных дней;

- работникам для ликвидации аварии в доме - до 3-х календарных дней (ст.ст. 128, 263 ТК РФ).

4.14.11.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 им между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

4.14.12.Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня без сохранения заработной платы (ст.263.1 ТК РФ).

4.15. В каждом структурном подразделении учреждения приказом директора назначается лицо, ответственное за ежедневный учет явки на работу и ухода с работы. Табель учета рабочего времени подписывается ответственным за ведения табеля учета рабочего времени лицом и сдаётся в бухгалтерию для начисления заработной платы.

4.16. Выплата заработной платы работникам производятся 8 и 23 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца), на указанный работником счет в банке (ст.136 ТК РФ).

## **5. Поощрения**

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников (ст.191 ТК РФ):

- объявление благодарности;

- выдача премии;

- награждение ценным подарком, почетной грамотой.

5.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива.

## **6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания (ст.192 ТК РФ):

- замечание;

- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ).

6.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профкома.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст.193 ТК РФ).

6.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания (ст.193 ТК РФ).

6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или первичной профсоюзной организации (ст.194 ТК РФ).

6.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами внутреннего трудового распорядка.

Приложение 2  
к коллективному договору

Мотивированное мнение  
Выборного органа первичной профсоюзной организации ГБУ СО КК «Отраденский ПНИ»  
Протокол от « 26.05. » 2022г. № 18



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ГБУ СО КК «Отраденский ПНИ»  
Н.В. Захарова  
2022

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников ГБУ СО КК «Отраденский ПНИ»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников ГБУ СО КК «Отраденский психоневрологический интернат» (далее – Положение) разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Краснодарского Края от 11.11.2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением Главы Администрации Краснодарского края от 17.11.2008 г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», от 27 ноября 2008 года № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Краснодарского края» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры базовых окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера, критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера, критерии их установления;
- условия оплаты труда директора учреждения, включая размеры окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Оклады (должностные оклады) и повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание медицинских работников, педагогических работников, работников культуры, работающих в учреждении, устанавливаются соответствующими отраслевыми условиями оплаты труда. Иные стимулирующие и компенсационные выплаты указанной категории работников производятся с учетом условий, предусмотренных настоящим Положением.

1.5. Оплата труда работников учреждения, относящихся к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, а также общим профессиям рабочих, производится в соответствии с нормативным правовым актом главы администрации (губернатора) Краснодарского края, регулирующим вопросы оплаты труда, и с учетом условий, предусмотренных настоящим Положением,

1.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих) по профессиональным квалификационным группам, устанавливаются в размере не ниже утвержденных в законодательном порядке окладов (должностных окладов), соответствующих ПКГ.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки, либо на других условиях определенных трудовым договором. Полученная за работу по совместительству заработная плата при подсчете среднего заработка по основной работе не учитывается.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

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

1.10. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Краснодарском крае Российской Федерации (ст. 133.1 ТК РФ).

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), устанавливаются директором интерната на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Положением о материальном стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание.

2.3. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.4.-2.8. настоящего раздела Положения.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новых окладов и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладам.

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу устанавливается в размере до 3,0.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новых окладов и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладам.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повы-



повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, утверждается приказом Министерства социального развития и семейной политики Краснодарского края.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу - до 0,3.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.7. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу по должностям, предусматривающим категорирование:

- имеющим производное должностное наименование «ведущий» – 0,20;
- при наличии высшей квалификационной категории – 0,20;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,15;
- при наличии второй квалификационной категории – 0,10.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за ученую степень, наличие почетного звания:

- доктор наук – 0,2;
- кандидат наук – 0,1;
- почетное звание – 0,1.

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Применение повышающего коэффициента начинается с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов (присвоение категории, ученой степени, класса и т.д.)

2.9. Пункты 2.4.-2.8. также распространяются на должности специалистов, служащих, профессии рабочих, не включенных в единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Министерства труда Российской Федерации и Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2.10. Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания суммируются по каждому из оснований.

Повышающие коэффициенты к окладу 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 Кубани» упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

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

Врачам - руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Врачам - руководителям государственных бюджетных учреждений социального обслуживания и их заместителям – врачам учреждений социального обслуживания квалификационная категория учитывается по любой специальности, по которой она им присвоена.

2.12. Директору учреждения, имеющему 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.

2.13. 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 с учетом квалификационной категории.

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

Повышение окладов за наличие почетного звания других работников, должности которых не предусмотрены настоящим Положением, производится в порядке, установленном для соответствующих государственных учреждений Краснодарского края.

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

2.15. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

3.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере (ст. 147 ТК РФ).

К выплатам компенсационного характера относятся:

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

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания;

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

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;

за работу в условиях с разделением рабочего дня, смены на части;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах. Абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из оклада (должностного оклада) и не предполагает включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенной оплаты труда за сверхурочные работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (Постановления Конституционного Суда РФ от 11.04.2019г №17-П).

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников в виде надбавок и доплат, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

3.3. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам по Перечню согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Конкретный перечень должностей работников, которым устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренных указанным

Перечнем, утверждается директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.4. Применение повышающего коэффициента к окладу, определенного в пункте 3.3. настоящего раздела, образует должностной оклад.

3.5. Работникам учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются повышающие коэффициенты в размере от 0,12 до 0,24 оклада по результатам специальной оценки условий труда на конкретном рабочем месте (ст. 147 ТК РФ).

Размер каждой доплаты исчисляется исходя из оклада (должностного оклада) и не предполагает включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенной оплаты труда за сверхурочные работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (Постановления Конституционного Суда РФ от 11.04.2019г №17-П).

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости работника на таких рабочих местах. Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат утверждаются директором по согласованию с профсоюзным органом.

3.6. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

Размер повышения оплаты составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада) за один час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за один час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на месячную норму рабочих часов и умножается на количество часов, отработанных работником в ночное время в течение месяца (ст. 154 ТК РФ).

3.7. Работникам учреждения, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), за отработанное время, в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности.

Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Перечень должностей работников, по которому могут устанавливаться указанные доплаты и размеры доплат определяются директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.8. Заместителю директора - врачу за работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности производится доплата в размере до 25 процентов должностного оклада врача. Эта работа не является совмещением и не табелируется, то есть не подтверждается графиком или табе-

лем, а отражается в соответствующих медицинских документах (истории болезни, реабилитационные карты и др.).

3.9. К работе в выходной или нерабочий праздничный день может допускаться лишь тот персонал, который необходим для функционирования учреждения и для выполнения неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ, и она оплачивается не менее чем в двойном размере.

Необходимость выполнения работы в нерабочие праздничные дни отдельного персонала учреждения должна быть связана с работой по скользящему графику или по производственной необходимости на основании изданного приказа директора учреждения в пределах утвержденных ассигнований на оплату труда.

3.9.1. Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, получающим оклад (должностной оклад) составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный рабочий день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.11. Работникам интерната, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Выполнение работником дополнительного объема работ по той же профессии (должности) рассматривается как расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемых работ (ст. 60.2 ТК РФ).

В этих случаях работникам в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации производится доплата к окладу (должностному окладу) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определя-

ется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.12. Условия и порядок доплат за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или выполнение работником дополнительного объема работ по той же профессии (должности) фиксируются в трудовом договоре.

Установление размера доплат за совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в обязательном порядке должно быть оформлено приказом директора, с указанием совмещаемой (замещаемой) профессии, объема дополнительной работы, размера доплаты и срока совмещения (замещения). Оформление отмены или уменьшения размера доплаты за совмещение (замещение) следует производить также на основании приказа по учреждению.

Выполнение в свободное от работы время, обусловленной основным трудовым договором о работе в порядке совместительства обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, оформляется срочным трудовым договором.

Оплата труда по данному срочному трудовому договору производится по занимаемой должности (профессии) отсутствующего работника с учетом уровня квалификации работника, с которым заключен срочный трудовой договор.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

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

3.13. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации, его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации, его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы (ст. 150 ТК РФ).

3.14. Во всех случаях, когда в соответствии с указанным разделом Положения и действующим законодательством доплаты к окладам (должностным окладам) предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из оклада (должностного оклада) и не предполагает включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенной оплаты труда за сверхурочные работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (Постановления Конституционного Суда РФ от 11.04.2019г №17-П).

#### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера в соответствии с уставными задачами учреждения относятся:

- 4.1.1. Выплаты за продолжительность стажа непрерывной работы;
- 4.1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4.1.3. Выплаты за качество выполняемых работ;
- 4.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы и другие денежные поощрения.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда согласно «Положению о материальном стимулировании работников» (Приложение № 3).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников в виде установления надбавок стимулирующего характера или премиальных выплат.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм определения размера оплаты труда работников учреждения, с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

4.2.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

заместителям директора учреждения, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным директору учреждения непосредственно;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям директора, – по представлению заместителей директора;

другим работникам, занятых в структурных подразделениях учреждения, – по представлению руководителей структурных подразделений.

4.3. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

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

4.4. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу по соответствующим

ПКГ 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 ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

4.5. Повышающий коэффициент к окладу за продолжительность непрерывной работы устанавливается:

4.5.1. в размере 0,2 оклада за первые три года и 0,1 за последующие 2 года непрерывной работы, но не выше 0,3 оклада всем работникам учреждения.

Применение повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы за непрерывный стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.5.2. Повышающий коэффициент за продолжительность непрерывной работы (надбавка) выплачивается по основной должности исходя из оклада без учета повышающих коэффициентов за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда, других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Право на получение надбавки наступает с момента (дня) исполнения трехлетнего, пятилетнего стажа непрерывной работы и на основании приказа директора учреждения. Надбавка выплачивается ежемесячно в размере, указанном в подпунктах 4.5.1.

Положение о порядке исчисления стажа за продолжительность непрерывной работы в учреждениях приведено в приложении № 3 настоящего Положения.

4.5.3. Надбавка выплачивается также работникам учреждений, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.6. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок при условии:

- обеспечение стабильного уровня качества услуг;
- соблюдение регламентов, стандартов, технологий при выполнении работ (оказании услуг);
- соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказании услуг);
- применения в практической работе новых технологий (социальных, медицинских и т.д.);
- положительной оценке (не менее 80 процентов) работы сотрудника и служб (питание, проживание, предоставление услуг, досуг) со стороны проживающих (отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг);
- качественной подготовки и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима.

Стимулирующие надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются на определенный срок, но не более календарного года, приказом по уч-



реждению по согласованию с профсоюзным органом, на основании представления руководителя структурного подразделения. Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

4.7. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (включая надбавки за классность водителям).

4.7.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный срок. При назначении её учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- перевыполнение норм нагрузки;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (подразделения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, целевых программ, реформировании;
- внесение предложений по совершенствованию профессиональной служебной деятельности;
- выполнение требований пожарной безопасности и техники безопасности;
- выполнение требований по оборудованию помещений специальными устройствами, приспособлениями для передвижения инвалидов (пандусами, поручнями, лифтовыми подъемниками).

Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на определенный срок, но не более календарного года, приказом по учреждению по согласованию с профсоюзным органом на основании представления руководителя структурного подразделения. Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

4.7.2. Надбавка за классность водителям устанавливается:

в размере 0,1 оклада водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов (кроме водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим) 2-ого класса;

в размере 0,25 оклада водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов (кроме водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим) 1-ого класса.

4.7.2.1. Определение классности водителей осуществляется на условиях:

- водитель автомобиля 3 класса - управление одиночными легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к одной из катего-

рий транспортных средств "В" или "С", или управление только автобусами, отнесенными к категории транспортных средств "Д";

- водитель автомобиля 2 класса - управление легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств "В", "С" и "Е", или управление автобусами, отнесенными к категории транспортных средств "Д" или "Д" и "Е";

- водитель автомобиля 1 класса - управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств "В", "С", "Д" и "Е".

4.7.2.2. водителям может быть присвоена:

- квалификация 1 класса - при стаже непрерывной работы не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2 класса в данном учреждении;

- квалификация 2 класса - при стаже работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3 класса в данном учреждении.

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

по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

за образцовое качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ.

4.8.1. Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор учреждения. При этом наименование премии и условия ее выплаты включаются в Положение о материальном стимулировании работников учреждения.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в Положении о материальном стимулировании работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы - по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

Выплата премии работникам учреждений производится в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников учреждения, утвержденным директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Условия премирования должны в первую очередь 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. Оценка качества бюджетной услуги должна производиться по индивидуальной методике и основываться на финансовом анализе информации, полученной в результате деятельности учреждения.

4.8.2. Премирование работников учреждения осуществляется по решению директора учреждения в пределах утвержденных бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда:

заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

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

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

4.8.3. Система факторов, служащих основанием для премирования работников, необходимо формировать для разных категорий работников по-разному: с учетом выполняемой работы, порядка учета и нормирования результатов работы.

При премировании учитывается:

выполнение экономических и производственных показателей деятельности учреждения в целом;

экономия финансовых и материальных ресурсов учреждения;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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 устных или письменных жалоб;
- необеспечение сохранности имущества и несоблюдение установленного порядка использования материальных ценностей и других материальных ресурсов;

- использование профессиональных знаний по занимаемой должности и отношений с проживающими в личных целях;

- ложной информации об объеме и качестве выполненной работы.

4.8.4. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

4.8.5. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере двух окладов (должностных окладов) при условии:

присвоение почетных званий, награждение знаками отличия, награждение орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждение Почетными грамотами Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Краснодарского края;

награждение нагрудными знаками «Отличник здравоохранения» и «Отличник социально-трудовой сферы» и другими.

4.8.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ (оперативность, качественный результат труда, проведение мероприятий и другое) не ограничена.

4.8.7. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

4.8.8. Поощрительные выплаты разового характера – выплачиваются работникам к юбилейным датам, профессиональному празднику, по результатам внедрения рационализаторских предложений, а также за проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в компетенцию сотрудника.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Размер поощрительной выплаты разового характера должен определяться в каждом случае в зависимости от имеющихся средств в учреждении, предусмотренных по фонду оплаты труда и не может превышать оклада работника по занимаемой должности.

## **5. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей**

5.1. Должностной оклад директора учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим округлением до сотен рублей.

5.1.1. В случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения, для определения должностного оклада директора учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора, размер должностного оклада директора учреждения определяется министерством труда и социального развития Краснодарского края.

5.2. Должностные оклады заместителей директоров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

5.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации ко-

торых создано учреждение. Перечень должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному, административно-управленческому, вспомогательному персоналу учреждения, предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения, а также критерии установления кратности при определении должностного оклада директору учреждения утверждаются приказами министерства труда и социального развития Краснодарского края.

5.4. Заработная плата директора учреждения, их заместителей и состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.5. С учетом условий труда директору учреждения и его заместителям, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора учреждения, его заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

5.6. Директору учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей деятельности учреждения, выполнения государственных заданий, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения и утвержденным положением о материальном стимулировании директоров учреждений.

В качестве показателя эффективности работы директора учреждения по решению министерства труда и социального развития Краснодарского края может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

Размеры и порядок выплат стимулирующего характера ежегодно устанавливаются министерством труда и социального развития Краснодарского края в дополнительном соглашении к трудовому договору директора.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается от 1 до 8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению министерства труда и социального развития Краснодарского края в отношении директора, если он включен в соответствующий перечень, утвержденный министерством труда социального развития Краснодарского края.

5.7. Премирование директора учреждения производится на основании приказа министерства труда и социального развития Краснодарского края с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в целом

и в соответствии с утвержденным положением о материальном стимулировании.

5.8. Размеры премирования директора, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору директора учреждения.

5.9. Заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

## 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 министерства труда и социального развития Краснодарского края.

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

6.2. Установление сдельной системы оплаты труда производится администрацией учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом. Сдельная оплата труда может вводиться в пределах фонда заработной платы работников, для которых она применяется.

Сохраняется право учреждения на введение передовых методов организации труда.

6.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть выплачена материальная помощь. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника.

Выплата материальной помощи работникам учреждения производится в соответствии с положением о материальном стимулировании, утвержденным директором учреждения, по согласованию с выборным профсоюзным органом.

6.4. Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками учреждений, производится по ставкам почасовой оплаты труда:

	Оплата в час, руб.
Профессор, доктор наук, "Народный врач"	400
Доцент, кандидат наук, "Заслуженный врач"	300
Лица, не имеющие ученой степени	200

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск. Разовая консультация продолжительностью менее одного часа оплачивается как за один час. Порядок оплаты труда врачей-консультантов, предусмотренный в настоящем подпункте, не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций в учреждениях, в штате которых они состоят.

Работа врача-консультанта в объеме не более 12 часов в месяц не считается совместительством.

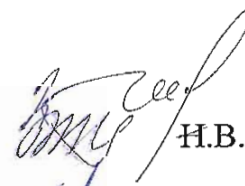
6.5. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается директором учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

6.6. Директор учреждения, исходя из производственной необходимости, вправе вводить в штат должности, не предусмотренные для них нормативами, но обусловленные действующей системой оплаты труда для данных учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора учреждения.

6.7. Директор учреждения, руководствуясь тарифно-квалификационными характеристиками младших медицинских сестер по уходу за больными и проведя соответствующее обучение персонала, могут вводить в штат учреждений должности младших медицинских сестер. Медицинской сестре, обслуживающей в учреждении больных непосредственно в палатах, оклад по оплате труда может быть установлен как палатной медицинской сестре.

6.9. Определение условий оплаты труда за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности получателей средств краевого бюджета, финансируемых на основании плана финансово хозяйственной деятельности учреждения производится в соответствии с положениями, утвержденными в установленном порядке в государственных учреждениях социального обслуживания, а также законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Директор учреждения



Н.В.Захарова

Экономист



Е.Г. Федорова

Председатель профкома



Л.Г.Еременко

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1**  
К Положению об отраслевой  
оплате труда работников ГБУ СО КК  
«Отраденский ПНИ»

**ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**  
по отраслевой системе оплаты труда работников государственного бюджетно-  
го учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Отраден-  
ский психоневрологический интернат»

№ п/п	Наименование должности, работы	Размер выплат
<b>1. В связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда, работа в которых дает право работникам на выплаты компенсационного характера</b>		
1.*	Должности врачей, средний и младший медицинский персонал всех наименований, директора, заместители, специалисты, служащие и рабочие всех профессий	0,25
<b>2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда</b>		
1	Должности врачей, средний и младший медицинский персонал всех наименований	от 0,12 до 0,24

\* - применение повышающих коэффициентов к окладу по выплатам, указанным в пункте 1 образует должностной оклад.

Директор учреждения

 Н.В. Захарова

Экономист

 Е.Г. Федорова

Председатель профкома

 Л.Г. Еременко



Приложение 3  
к коллективному договору

Мотивированное мнение  
Выборного органа первичной профсо-  
юзной организации ГБУ СО КК «Отрад-  
ненский ПНИ»  
Протокол от « 26.05. » 2022г. № 18

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ГБУ СО КК «Отрад-  
ненский ПНИ»

Н.В. Захарова  
2022



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о материальном стимулировании работников ГБУ СО КК**  
**«Отраденский психоневрологический интернат»**

**1. Общие положения**

1.1 Настоящее положение о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Отраденский психоневрологический интернат» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» и от 27 ноября 2008 года № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных департаменту социальной защиты населения Краснодарского края», приказом департамента социальной защиты населения Краснодарского края от 18 февраля 2011 года № 198 «Об утверждении Положения о материальном стимулировании директоров государственных учреждений, подведомственных департаменту социальной защиты населения Краснодарского края» и другими законодательными и нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение распространяется на работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Отраденский психоневрологический интернат» (далее – учреждение), а также лиц, временно исполняющих обязанности работника учреждения в связи с отсутствием основного работника по уважительной причине более одного месяца (болезнь, декретный отпуск, увольнение) и предусматривает дифференцированный подход к установлению надбавок стимулирующего характера и премированию в зависимости от личного вклада работника в улучшение показателей деятельности учреждения.

Премирование и установление выплат стимулирующего характера является правом директора учреждения.

## 2. Премирование

2.1. По настоящему положению премирование работников учреждения производится:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за образцовое качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

2.1.1. Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор учреждения.

2.2. Премирование работников учреждения производится по решению директора учреждения на основании приказа по учреждению, согласованное с председателем профсоюзного комитета, в пределах утвержденных бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда за фактически отработанное время:

заместителей директора, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно, – по решению директора;

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

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

2.3. При рассмотрении материалов для премирования директору, руководителям структурных подразделений учреждения, предоставляется право вносить предложения по увеличению, снижению размера премии за тот период, по итогам которого производится премирование. Предложения вносятся в письменном виде с учетом достижений, недостатков или нарушений, допущенных в работе.

2.4. Премирование по итогам работы производится с учетом выполняемой работы, порядка учета и нормирования результатов работы, в пределах утвержденных ассигнований по фонду оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере (рублях). Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы являются:

выполнение экономических и производственных показателей деятельности учреждения в целом;

экономия финансовых и материальных ресурсов учреждения;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ и мероприятий.

2.5. При рассмотрении материалов для премирования директору, руководителям структурных подразделений учреждения, предоставляется право вносить предложения по увеличению, снижению размера или полному лишению премии за тот период, по итогам которого производится премирование. Предложения вносятся в письменном виде с учетом достижений, недостатков или нарушений, допущенных в работе.

2.6. Премия по итогам работы выплачивается с учетом критериев оценки труда работников:

N п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждений	Критерии оценки	Количество баллов
1	2	3	4
<b>1. Общие критерии для работников учреждений</b>			
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	до 100
2	Использование новых эффективных технологий в процессе 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	до 100
3	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	своевременное и качественное выполнение трудовых действий за определенный период времени по оказанию социальных услуг в сфере социального обслуживания в учреждении, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями в отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	до 100
4	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации, в соответствии с требованиями профессиональных стандартов	до 50
5	Участие в методической	наличие учебно-методических, научно-	до 100

	работе и инновационной деятельности	методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений и т.п. Зафиксированная положительная динамика в удовлетворительном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий социальной работы	до 50
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	до 100
7	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых социальных услуг	наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц;  наличие (отсутствие) жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	до 50  (-5)
8	Соблюдение требований профессиональной этики	знание и соблюдение требований 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	до 100
<b>1. Заместитель директора, заместитель директора по пожарной безопасности, 2. заместитель директора по административно – хозяйственной работе</b>			
1	Обеспечение безопасной и бесперебойной работы систем жизнеобеспечения	соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил. Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации и "тревожной кнопки", отсутствие зарегистрированных случаев травматизма работников учре-	до 100 (-50)

		ждения за отчетный период, своевременная подготовка к отопительному сезону	
2	Отсутствие (наличие) актов, протоколов об административном правонарушении в части охраны жизни и здоровья граждан, проживающих в учреждении	отсутствие (наличие) актов, протоколов об административном правонарушении в части охраны жизни и здоровья граждан, проживающих в учреждении	до 70 (-30)
3	Отсутствие (наличие) чрезвычайных ситуаций в учреждении	отсутствие (наличие) чрезвычайных ситуаций в учреждении	до 80 (-40)
<b>Врач-терапевт, врач-психиатр</b>			
1	Полнота, своевременность и качество оформления врачебной документации	правильность на полноту, своевременность и качество оформления врачебной документации	до 70
2	Оказание квалифицированной медицинской помощи с использованием современных методов лечения	положительная (отрицательная) динамика в обеспечении здоровья проживающих граждан в учреждении	до 100 (-5)
3	Соблюдение санитарно-эпидемиологического законодательства в части профилактики инфекционных заболеваний в стационарных учреждениях	отсутствие случаев массовой заболеваемости вследствие надлежащей организации профилактической работы среди граждан, проживающих в стационарных учреждениях, должного выполнения обязанностей по недопущению распространения заболеваемости	до 100 (-40)
<b>Заведующий отделением, старшая медицинская сестра</b>			
1	Осуществление контроля за выполнением должностных обязанностей медперсонала отделения	отсутствие (наличие) замечаний по выполнению должностных обязанностей медперсонала отделения	до 100 (-50)
2	Контроль за своевременным и качественным оформлением медицинской документации в соответствии с требованиями	отсутствие (наличие) замечаний по своевременному и качественному оформлению медицинской документации в соответствии с требованиями	до 80 (-40)
3	Организация и проведение тематических занятий с медперсоналом (врачебные конференции, медсестринские и санитарские ежемесячные занятия)	организация и проведение тематических занятий с медперсоналом (врачебные конференции, медсестринские и санитарские ежемесячные занятия)	до 100
		отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов	до 100
<b>Медицинская сестра, процедурной, по массажу, инструктор ЛФК</b>			

1	Осуществление контроля за выполнением должностных обязанностей младшего медперсонала	отсутствие (наличие) замечаний по выполнению должностных обязанностей.	до 100
2	Полнота, своевременность и качество оформления медицинской документации	правильность на полноту, своевременность и качество оформления медицинской документации	до 100
3	Качество выполнения процедур, связанных с сохранением здоровья	отсутствие (наличие) осложнений в результате проведения процедур, связанных с сохранением здоровья	до 100 (-3)
		отсутствие жалоб по вопросам медицинского обслуживания	до 100 (-30)
<b>Воспитатели, педагог – организатор</b>			
1	Использование новых эффективных технологий предоставления социально-педагогических услуг, организация деятельности по социальной реабилитации граждан и инвалидов, проживающих в учреждении	достижение позитивных результатов работы в процессе применения новых эффективных авторских социальных технологий по предоставлению социально-педагогических услуг, в деятельности по социальной реабилитации граждан и инвалидов, проживающих в учреждении	до 100
2	Соблюдение <u>правил пожарной безопасности</u> , охраны труда и техники безопасности	соблюдение <u>правил пожарной безопасности</u> , охраны труда и техники безопасности	до 100
3	Проведение социальной реабилитации инвалидов, проживающих в учреждении, путем приобщения к творческой деятельности, занятиям физической культурой и спортом	наличие положительной динамики реабилитации инвалидов в результате привлечения их к творческой деятельности, занятиям физической культурой и спортом	до 100
4	Реализация дополнительных общеразвивающих программ, направленных на формирование творческих способностей, привитие навыков здорового образа жизни, развитие коммуникативного потенциала граждан и инвалидов	наличие разработанных дополнительных общеразвивающих программ; анализ численности граждан и инвалидов, принявших участие в реализации дополнительных общеразвивающих программ, от общего количества проживающих в учреждении граждан и инвалидов; наличие положительной динамики в формировании творческих способностей, привитии навыков здорового образа жизни, развитии коммуникативного потенциала граждан и инвалидов	до 100
5	Привлечение граждан и инвалидов, проживающих в учреждении, к участию в социокультурных мероприятиях, экскурсиях	анализ численности граждан и инвалидов, принявших участие в социокультурных мероприятиях, экскурсиях, от общего количества проживающих в учреждении граждан и инвалидов;	до 80

		наличие планов досуговой деятельности, разработанных сценариев социально значимых мероприятий, фотоотчетов о проведенных мероприятиях	
<b>Младший медицинский персонал</b>			
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	своевременное и качественное выполнение заданий и иных поручений в соответствии с должностными обязанностями, отсутствие официально зафиксированных замечаний и т.п.	до 100
2	Соблюдение требований профессиональной этики	знание и соблюдение требований 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	до 100
3	Качество обеспечения ухода в части оказания санитарно-гигиенических услуг с учетом состояния здоровья	отсутствие (наличие) замечаний при обеспечении ухода в части оказания санитарно-гигиенических услуг с учетом состояния здоровья	до 100
4	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых социальных услуг	наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц, отсутствие при проведении контроля за качеством оказанных услуг от получателей социальных услуг; наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	до 100  (-50)
5	Обеспечение сохранности имущества учреждения и проживающих в нем граждан	обеспечение сохранности имущества учреждения и проживающих в нем граждан	до 100
6	Соблюдение <u>правил пожарной безопасности</u> , охраны труда и техники безопасности	соблюдение <u>правил пожарной безопасности</u> , охраны труда и техники безопасности	до 100

7	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных технологий по социальному обслуживанию населения, внедренных в работу учреждения	до 100
8	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	до 100
9	Повышение уровня профессиональных знаний путем самообразования	достижение результатов в качестве обслуживания граждан	до 100
10	Осуществление контроля за соблюдением проживающими гражданами правил внутреннего распорядка учреждения	отсутствие (наличие) нарушений проживающими гражданами правил внутреннего распорядка учреждения	до 100 (-50)

Если количество баллов соотносится с выполнением всех показателей эффективности труда (то и размер премии за отчетный период равен 250% от оклада).

2.7. Размер премии может быть увеличен:

- за внедрение в деятельность учреждения новых технологий по социальному обслуживанию;

- за инициативный и творческий подход к работе, обеспечивающий улучшение производственных и финансовых показателей учреждения;

- за организацию и проведение мероприятий научно-методического, реабилитационного, социально-культурного характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, спартакиад.

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

- снижение экономических и производственных показателей деятельности учреждения в целом;

- нарушение техники безопасности и пожарной безопасности;

- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;

- не обеспечение сохранности имущества и несоблюдение установленного порядка использования материальных ценностей и других материальных ресурсов;

- использование профессиональных знаний по занимаемой должности и отношений с клиентами в личных целях.- ложной информации по выполненному объему работ и его качеству.

2.9. Премирование не производится при:

- временной нетрудоспособности;

- нахождении в ежегодных, дополнительных учебных отпусках, отпусках, связанных с рождением ребенка, и отпусках без сохранения заработной платы;

- ухудшении качества оказываемых услуг;

- нарушении санитарно-эпидемиологического режима;



-увольнении с работы по инициативе администрации за нарушение должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка;

-наложении дисциплинарного взыскания, хищении и другим причинам, по которым работник учреждения виновен в совершении неправомерных действий.

2.10. Премирование работников, принятых без испытательного срока и проработавших менее одного месяца, не производится.

2.11. Премия за образцовое качество выполняемых работ – выплачивается работникам учреждения единовременно в размере двух окладов в абсолютном размере (рублях) при:

- присвоении почетных званий, награждении знаками отличия, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении Почетными грамотами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и администрации Краснодарского края;

- награждении нагрудными знаками «Отличник здравоохранения» и «Отличник социально - трудовой сферы» и другими.

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении (рублях), так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ (оперативность, качественный результат труда, проведение мероприятий и другое) не ограничена.

2.13. 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 единовременное денежное поощрение**

3.1. Директор учреждения в пределах утвержденных ассигнований по фонду оплаты труда и за счет экономии по фонду оплаты труда учреждения имеет право выплачивать работникам учреждения материальную помощь и единовременное денежное поощрение. Указанные выплаты производятся на основании приказа директора учреждения.

3.2. Материальная помощь может выплачиваться в связи со следующими событиями в жизни работника учреждения:

- рождением ребенка (в период нахождения в отпуске по беременности и родам);

- первым бракосочетанием (в течение 6 месяцев с момента бракосочетания);

- тяжелой болезнью, более одного месяца, подтвержденной непрерывным больничным листом;
- действием непреодолимой силы (пожар, наводнение);
- несчастным случаем, его смертью, смертью его родителей, детей, супруга.

Единовременное денежное поощрение выплачивается к юбилейной дате (50, 60 лет и далее каждые 5 лет), при уходе на пенсию, профессиональному празднику – ко Дню социального работника, по результатам внедрения рационализаторских предложений. Единовременное денежное поощрение к профессиональному празднику выплачивается с учетом личного вклада каждого работника в деятельности учреждения, устанавливается как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере (рублях).

3.3. Основанием для оказания единовременной материальной помощи является заявление работника или его близких родственников (родители, дети, супруг(а)) с приложением подтверждающих документов, для выплаты единовременного денежного поощрения – ходатайство председателя профкома, согласованное с директором учреждения.

3.4. Размер выплаты материальной помощи работникам учреждения устанавливается как в процентах к окладу, так и в абсолютном значении (в рублях), но не более двух окладов работника по занимаемой должности.

Размер выплаты определяется в каждом случае в зависимости от имеющихся средств в учреждении, предусмотренных по фонду оплаты труда.

3.5. Размер единовременного денежного поощрения устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу и не может превышать оклада работника по занимаемой должности.

Размер выплаты определяется в каждом случае в зависимости от имеющихся средств в учреждении, предусмотренных по фонду оплаты труда.

3.6. Кроме случаев, перечисленных в пункте 3.2. по решению директора учреждения при наличии экономии по фонду оплаты труда сотруднику учреждения может быть выплачена дополнительная материальная помощь.

3.7. Материальная помощь, единовременное денежное поощрение, предусмотренные пунктом 3.2., не выплачиваются работникам учреждения:

- проработавшим менее шести месяцев;
- находящимся в отпусках, связанных с рождением ребенка.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера в соответствии с уставными задачами учреждения относятся:

- выплаты за продолжительность стажа непрерывной работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев (определения качественных и количественных показателей), позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.1.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

- заместителям директора учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным директору учреждения непосредственно;

- руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям директора, - по представлению заместителей директора;

- другим работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу за продолжительность непрерывной работы устанавливается:

4.2.1. В размере 0,3 оклада за первые три года и по 0,15 за каждые последующие 2 года непрерывной работы, но не выше 0,6 оклада врачам (в том числе заместителю директора по медицинской части) и среднему медицинскому персоналу учреждения;

4.2.2. В размере 0,2 оклада за первые три года и по 0,1 за последующие 2 года непрерывной работы, но не выше 0,3 оклада всем работникам учреждения, кроме работников, предусмотренных в подпункте 4.2.1. пункта 4.2. настоящего раздела.

Применение повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы за непрерывный стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.2.3. Повышающий коэффициент за продолжительность непрерывной работы (надбавка) выплачивается по основной должности исходя из оклада без учета повышающих коэффициентов за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда, других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Право на получение надбавки наступает с момента (дня) исполнения трехлетнего, пятилетнего и семилетнего стажа непрерывной работы, и на основании приказа директора учреждения надбавка выплачивается ежемесячно в размере, указанном в подпунктах 4.2.1.- 4.2.2. настоящего пункта.

4.2.4. Надбавка выплачивается также работникам учреждения, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливаются с целью улучшить показатели качества работы персонала

учреждения и производится в пределах выделенных бюджетных ассигнований. Конкретный размер надбавки за качество выполняемых работ определяется на основе оценки результатов труда работников. Критерии оценки результатов труда работников учреждения вводятся с целью усиления мотивации труда конкретного работника, повышения его заинтересованности в конечном результате своего труда. Критерии оценки результатов труда

устанавливаются по следующим категориям должностей и профессий работников:

№ п/п	Наименование должности	Критерии оценки труда работников		Размер надбавки в %
1	Юрисконсульт Специалист по кадрам Специалист по охране труда Программист Специалист по пожарной безопасности Делопроизводитель, Документовед, Администратор, Экономист, Специалист по закупкам, специалист по гражданской обороне	1	Внедрение и практическое использование в работе программных комплексов и программных средств	10
		2	Внедрение и применение в работе инновационных технологии	10
		3	Участие в разработке плана развития учреждения	10
		4	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий в работе	30
		5	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве	10
		6	Выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ	10
2	Заместитель директора по общим вопросам Заместитель директора по пожарной безопасности, Заместитель директора по АХР, Заведующий складом Заведующий прачечной, Начальник хозяйственного отдела	1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий проживания	25
		2	Обеспечение комфортных санитарно- бытовых условий проживания	20
		3	Активное внедрение и практическое использование в работе программных комплексов и программных средств	20
		4	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	15
		5	Отсутствие обоснованных жалоб на работников со стороны проживающих их родственников	15
		6	Внедрение и применение в работе инновационных технологий	10
		7	Отсутствие нарушений санитарно- эпидемиологического режима, пожарной безопасности	20
		8	Участие в разработке. плана развития учреждения	10
		9	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий в работе	20

	10	Выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ	10
--	----	---	----

Подразделения социально-трудовой реабилитации и культурно - массового обслуживания

№ п/п	Наименование должности	Критерии оценки труда работников		Размер надбавки в %
1	Воспитатель, Инструктор по труду Педагог - организатор Психолог Библиотекарь	1	Эффективность организации воспитательной и реабилитационной деятельности (качество освоения программ, динамика достижений проживающих применительно к результативности участия в конкурсах, соревнованиях и т.д.)	15
		2	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима	10
		3	Качественное ведение установленной документации, наличие собственных методически разработок, рекомендаций, пособий, применяемых в процессе работы; составление сценариев, авторских программ	15
		4	Высокая результативность проведения групповых и индивидуальных занятий	15
		5	Обеспечение сохранения и укрепления здоровья проживающих;	20
		6	Исполнение в работе компьютерных программ, видео-, аудио аппаратуры	5
		7	Проведение мастер -классов открытых занятий , выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, проведение социально- значимых мероприятий	20
		8	Принятие новых нестандартных решений по улучшению условий пребывания проживающих	10
		9	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны проживающих	15
		10	Создание эстетических условий для осуществления воспитательного и реабилитационного процесса: оформление учреждения, помещений для занятий, территории	15
		11	Проведение психолого-педагогической диагностики;	15
		12	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий в работе	30
		13	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве	15
		14	Выполнение непредвиденных, особо	20

## Подразделения медицинского обслуживания

№ п/п	Наименование должности	Критерии оценки труда работников		Размер надбавки в %
1	Заведующий медицинским отделением Врач-психиатр Врач - терапевт	1	правильность и своевременность выполнения работ по постановке предварительного диагноза; правильность и своевременность назначения лечения; оказание квалифицированной первичной врачебной помощи, используют современные методы профилактики	35
		2	Полнота обеспечения потребности клиентов в лечебно-трудовой деятельности, своевременное и надлежащее заполнение историй болезней, оформление документов для МСЭ	20
		3	контроль за выполнением назначений; организация прохождения клиентами диспансеризации, ежегодного лабораторного флюорографического обследования и осмотр узкими специалистами организация прохождения клиентами диспансеризации, ежегодного лабораторного флюорографического обследования и осмотр узкими специалистами	10
		4	организация экстренной медико-психологической помощи клиентам; содействие в госпитализации в лечебно-профилактические учреждения	20
		5	организация проведения профилактических прививок; осуществление приема поступающих, установление диагноза и определение плана лечения; содействие в направлении в выдаче бесплатных рецептов	15
		6	контроль за соблюдением санитарного режима в отделении; качественное выполнение противоэпидемических мероприятий при выявлении инфекционных больных	20
2	Старшая медицинская сестра	1	Организация работы по кадровому планированию, рациональной расстановке и использованию средних и младших медицинских кадров	5
		2	ознакомление вновь принятых сотрудников с функциональными обязанностями; ознакомление сотрудников с приказами, регламентирующими работу отделения	10

3	контроль за учетом и хранением материальных ценностей	10
4	организация и контроль за прохождением сотрудниками медицинских осмотров, ведение санитарных книжек; своевременное составление графиков работы, составление сводок движения стационарно обслуживаемых порционных требований	20
5	Организационное мероприятие по повышению квалификации, переподготовки, оценки квалификации среднего и младшего медицинского персонала; организация и проведение тематических занятий среди среднего и младшего медперсонала; подготовка специалистов к сертифицированным циклам и аттестации на квалификационные категории	10
6	Осуществление контроля за противоэпидемическими мероприятиями в отделении; достаточный уровень подготовки персонала и качества выполнения основных приказов по противоэпидемическому режиму и инфекционной безопасности обеспеченность отделения изделиями медицинского назначения, расходными материалами, дезинфицирующими средствами, средствами индивидуальной защиты	30
7	качество ведения медицинской документации по противоэпидемическому режиму; контроль сбора, дезинфекции медицинских отходов	10
8	организация работы по приказам, регламентирующим фармацевтический порядок в отделении	15
9	организация выписки и сдачи лекарственных препаратов	10
10	контроль выполнения врачебных назначений	10
11	организация оказания доврачебной помощи при неотложных состояниях	10
12	качество ведения учетно-отчетной медицинской документации	10
13	контроль за получением пищи в отделение и ее раздачей в соответствии с установленными нормами; организация диетического питания в отделении	15

		14	организация контроля за соблюдением внутреннего распорядка, техники безопасности, противопожарных правил	10
		15	контроль за проведением социально-медицинских услуг в отделении; контроль за подготовкой проживающего к различными видам исследований	10
		16	Организация и осуществление ухода за проживающими; оказание санитарно-гигиенических услуг (проведение бани, стрижка ногтей, причесывание)	10
3	Фельдшер	1	оказание первой доврачебной помощи, наблюдение за проживающими	10
		2	организация прохождения проживающими диспансеризации, ежегодного флюорографического и лабораторного обследования, осмотр узкими специалистами	15
		3	содействие в госпитализации в лечебно-профилактические учреждения	15
		4	своевременное, адекватное проведение консультации врачами-специалистами	10
		5	организация проведения профилактических прививок	15
		6	осуществление приема поступающих, первичных осмотр в соответствии с установленными стандартами	20
		7	содействие в направлении на санаторно-курортное лечение, в выдаче бесплатных рецептов	20
		8	правильность и своевременность выполнения работ по постановке предварительного диагноза и назначения лечения	10
		9	содействие в обеспечении клиентов ТСР, изделиями медицинского назначения по заключению врача	10
		10	санитарно-эпидемиологический режим; соблюдение алгоритма противоэпидемических мероприятий при выявлении инфекционных больных	10
		11	качественное ведение истории болезни	5
		12	ведение журналов установленной формы	5
		13	правильность оформления направлений на исследований	5



4	Медицинская сестра ЛФК	1	качество осуществления всех видов сестринского процесса при уходе	10
		2	наличие и своевременная подготовка предметов ухода	15
		3	подготовка клиентов к процедурам	15
		4	своевременность и качество выполнения профилактических лечебных процедур	10
		5	качество оказания экстренной и доврачебной медицинской помощи	15
		6	содействие в овладении клиентами доступных и безопасных для здоровья комплекса физических упражнений	10
		7	соблюдение правил личной гигиены и формы одежды	10
		8	соблюдение мер предосторожности при работе с дезинфицирующими и моющими растворами	10
		9	санитарное состояние кабинета	5
		10	соблюдение дезинфекции инструментария	5
		11	соблюдение алгоритма противоэпидемических мероприятий при выявлении инфекционных больных	20
		12	соблюдение правил учета хранения и использования лекарственных средств	10
		13	контроль за соблюдением внутреннего распорядка, техники безопасности, противопожарных правил	10
		14	качественное ведение утвержденной медицинской учетно-отчетной документации	10
		15	точность в заполнении статистических сводок	10
5	Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра процедурной	1	осуществление санитарно-гигиенического ухода за клиентами (баня)	10
		2	взаимодействие с коллегами и сотрудниками других служб в интересах проживающих	10
		3	качество осуществления всех видов сестринского процесса при уходе	15
		4	наличие и своевременная подготовка предметов ухода	10
		5	Участие, контроль за раздачей пищи, кормлением клиентов	10
		6	подготовка проживающих к лабораторным исследованиям	10

7	своевременность и качество выполнения профилактических лечебно-диагностических процедур	10
8	соблюдение технологий раздачи лекарственных средств	15
9	подготовка клиента к различным видам исследований	10
10	соблюдение технологий выполнения парентеральных вмешательств (внутримышечные, подкожные инъекции)	20
11	осуществление мониторинга за функционированием органов и систем организма	10
12	качество оказания экстренной и доврачебной помощи	15
13	соблюдение правил личной гигиены и формы одежды	10
14	соблюдение мер предосторожности при работе с дезинфицирующими и моющими растворами	10
15	санитарное состояние поста, палат, санитарных комнат	15
16	соблюдение дезинфекции инструментария	5
17	контроль за сроками стерильности инструментария, перевязочного материала	15
18	соблюдение порядка хранения личных продуктов питания проживающих	10
19	соблюдение алгоритма противоэпидемических мероприятий при выявлении инфекционных больных	10
20	соблюдение правил учета хранения и использования лекарственных средств	15
21	соблюдение правил хранения и использования предметов медицинского назначения	15
22	осуществление приема вновь поступающих проживающих	10
23	ежедневный обход палат с целью проверки их санитарного состояния	15
24	контроль за работой младшего медицинского персонала	10
25	контроль за соблюдением внутреннего распорядка, техники безопасности, противопожарных правил	10

		26	качественное ведение утвержденной медицинской учетно-отчетной документации	10
		27	прием и сдача дежурств	1
6	Сестра-хозяйка	1	обеспечение соблюдения санитарно-эпидемиологического режима в отделении	10
		2	своевременное обеспечение младшего медицинского персонала: - инвентарем; - моющими средствами; - чистящими средствами; - специальной одеждой	15
		3	своевременная сдача вещей в стирку, ремонт одежды	10
		4	контроль качественной обработки инвентаря, обеспечение его правильного хранения, маркировки	10
		5	контроль соблюдения графика генеральных уборок отделения	15
		6	контроль за использованием инструкций по применению дезинфицирующих средств	10
		7	контроль за оказанием индивидуальных социально-бытовых услуг по состоянию здоровья	10
		8	контроль обеспечения качества ухода за клиентами, оказания санитарно-гигиенических услуг	10
		9	организация работы младшего медицинского персонала	15
		10	качественный контроль за учетом материальных ценностей	15
		11	качественное ведение учетно-отчетной документации	10
		12	своевременное составление заявок на приобретение материальных ценностей	15
		13	своевременное составление заявок на списание материальных ценностей	15
7	Санитарка палатная Санитар сопровождающий Санитарка-уборщица	1	обеспечение соблюдения санитарно-эпидемиологического режима в отделении	15
		2	качественная первично-санитарная обработка клиента	20

Санитарка-ванщица, Санитарка – ритуального зала, санитарка - буфетчица	3	своевременная сдача вещей в стирку, ремонт одежды	10
	4	качественная обработка инвентаря, обеспечение его правильного хранения, маркировки	10
	5	соблюдение графика генеральных уборок отделения	15
	6	использование инструкций по применению дезинфицирующих средств	15
	7	оказание индивидуальных социально-бытовых услуг по состоянию здоровья	20
	8	обеспечение качества ухода за клиентами, оказание санитарно-гигиенических услуг	20
	9	сопровождение клиента вне учреждения	10

#### Подразделения транспортно-погрузочных работ

№ п/п	Наименование должности		Критерии оценки труда работников	Размер надбавки в %
1	Водитель автомобиля	1	Качественное выполнение своих обязанностей (перевозка людей, перевозка грузов с соблюдением правил перевозок)	25
		2	Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	25
		3	Соблюдение правил дорожного движения	30
		4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	15

#### Подразделения бытового обслуживания

№ п/п	Наименование должности		Критерии оценки труда работников	Размер надбавки в %
1	Парикмахер	1	Качественное предоставление услуг индивидуального гигиенического характера (стрижка с учетом пожелания клиента, бритье)	20
		2	Соблюдение санитарно-эпидемического режима	25
		3	Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	25

		4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10
		5	Отсутствие жалоб стационарно обслуживаемых	10
2	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1	Качественный ремонт и стирка одежды, белья клиентов	30
		2	Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	25
		3	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	25
		4	Отсутствие жалоб стационарно-обслуживаемых	10
		5	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	10
3	Швея	1	Качественный ремонт и пошив изделий из различных материалов по потребностям клиентов	30
		2	Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	20
		3	Соблюдение правил внутреннего распорядка	20

#### Подразделения ремонтно-технического обслуживания

№ п/п	Наименование должности	Критерии оценки труда работников		Размер надбавки в %
1	Инженер	1	Внедрение и практическое использование в работе программных комплексов и программных средств	10
		2	Внедрение и применение в работе инновационных технологии	10
		3	Участие в разработке плана развития учреждения	10
		4	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий в работе	30
		5	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве	10
		6	Выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ	10
2	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1	Качественное проведение ремонта и обслуживания электросетей и электрооборудования	25
		2	Оснащение телефонной связью	20
		3	Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	20

		4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	15
3	Техник	1	Качественное обслуживание газовой котельной	30
		2	Своевременное устранение сбоев в работе, связанных с незначительными поломками оборудования	25
		3	Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	20
		4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	15
4	Слесарь-сантехник	1	Качественное выполнение работы по ремонту централизованного отопления, водоснабжения и канализации	30
		2	Обеспечение своевременной замены трубопроводов и радиаторов	20
		3	Соблюдение правил и норм техники безопасности при выполнении работ в канализационных колодцах	20
		4	Качественная очистка канализационных сетей и горячего водоснабжения	20
		5	Бережное отношение к вверенным материалам	10
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Уборщик территории	1	Качественное выполнение подсобных и вспомогательных работ	30
		2	Проверка технического состояния закрепленного оборудования	10
		3	Своевременное устранение возникших поломок и неисправностей	20
		4	Соблюдение техники безопасности противопожарной безопасности	10
		5	Надлежащее обеспечение качественной уборки закрепленной территории в соответствии с санитарными нормами	10
		6	Активное участие в мероприятиях, направленных на улучшение технического состояния учреждения	20
6	Уборщик производственных и служебных помещений		Качественное выполнение работ по содержанию в надлежащем санитарно-техническом состоянии помещений учреждения; качественное выполнение работ по уборке территории	20
			Выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ	30

	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий в работе	10
	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве	20

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере (рублях).

4.4. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный период времени в течение соответствующего календарного года:

№т п/п	Наименование должности	Критерии оценки труда работников	Размер надбавки
1	Заместитель директора по общим вопросам, по пожарной безопасности, по административно – хозяйственной работе	- отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном правонарушении и другое в части охраны жизни и здоровья опекаемых учреждения	30
		- предупреждение аварийных ситуаций и их отсутствие в части водоснабжения, канализации, отопления;	30
		- высокий уровень организационной работы с подчиненным персоналом	25
		- своевременное изучение нормативных документов	10
		- профессиональная компетентность	50
		-участие в работе постоянно-действующих комиссий, советов учреждений	20
		- совершенствование профессиональной служебной деятельности	40
		-выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника	15
2	Экономист	- отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном правонарушении и др. в части обеспечения финансово-хозяйственной деятельности учреждения;	55
		- своевременное изучение нормативных документов	45
		-своевременное и целевое использование бюджетных и внебюджетных средств	50
		- отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения;	20
		- внесение предложений по совершенствованию финансово-хозяйственной деятельности учреждения;	55
		- выполнение срочной и незапланированной работы в учреждении;	50
		- выполнение работы, не входящей в круг ос-	45

		новых обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения;	
		качественное исполнение служебных материалов, запросов	35
		- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;	20
		- профессиональная компетентность	100
		- соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений и отчетов;	45
		-участие в работе постоянно-действующих комиссий, советов учреждений	10
3	Специалист по пожарной безопасности	- участие в совершенствовании необходимых условий безопасности для жизни и здоровья работников и опекаемых;	100
		-участие в работе постоянно-действующих комиссий, советов учреждений;	50
		- выполнение срочной и незапланированной работы в учреждении;	45
		- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения;	35
		-оперативность и точность предоставляемой текущей и оперативной информации	15
		- отсутствие нарушений по результатам проверок	10
		- участие в проведении профилактических мероприятиях по вопросам пожарной безопасности	50
		- профессиональная компетентность	100
4	Специалист по кадрам	- отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам кадровой работы учреждения;	40
		- организация воинского учёта и бронирования в учреждении;	50
		- выполнение срочной и незапланированной работы в учреждении;	50
		- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения;	45
		- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;	50
		- профессиональная компетентность	100
		- соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений и отчетов;	25
		-участие в работе постоянно-действующих комиссий, советов учреждений	50



		-оперативность и точность предоставляемой текущей и оперативной информации	25
		-своевременное изучение нормативных документов	10
		Интенсивность и напряженность работы	50
5	Делопроизводитель	- отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном правонарушении и др. в части организации документооборота в учреждении;	30
		-соблюдение сроков выполнения поручений руководителя, взятых на контроль	100
		- выполнение срочной и незапланированной работы;	50
		- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения;	95
		- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;	20
		- профессиональная компетентность;	100
		- качественная организация документооборота в учреждении;	50
		-соблюдение сроков исполнения документации;	20
6	Программист	- обеспечение бесперебойной работы компьютерной и оргтехники учреждения, оперативность в устранении сбоев в их работе;	50
		- обучение сотрудников учреждения навыкам работы с программными средствами;	50
		- эффективность использования информационно- коммуникационных технологий в учреждении;	50
		- внесение предложений по информационно-совершенствованию коммуникационного обеспечения работы учреждения;	50
		- выполнение срочной и незапланированной работы;	65
		- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально- технического состояния и эстетичного вида учреждения;	30
		- профессиональная компетентность.	100
		своевременность выполнения заданий и поручений руководителя	25
7	Документовед, администратор	- проведение мероприятий по повышению адаптации обслуживаемых к условиям проживания в учреждении;	100
		- участие в работе постоянно действующих комиссий, советов учреждения;	25

		- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения;	50
		- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;	30
		- соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений и отчетов;	60
		своевременность выполнения заданий и поручений руководителя	20
		своевременное и оперативное заполнение документов	50
		- профессиональная компетентность	100
8	Специалист по охране труда	- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения;	50
		- отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном правонарушении и др. в части охраны труда;	50
		- разработка мероприятий по предупреждению травматизма	50
		-отсутствие зарегистрированных случаев травматизма работников	30
		-активное участие в общественной жизни учреждения	35
		- профессиональная компетентность	100
		-проведение мероприятий, направленных на улучшение труда работников	25
		-своевременное изучение нормативных документов	40
		участие в создании и совершенствовании необходимых условий безопасности для жизни и здоровья работников и обслуживаемых учреждения;	65
		- участие в работе постоянно действующих комиссий, советов учреждения;	20
		- своевременность выполнения заданий и поручений руководителя	15
9	Юрисконсульт	- отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном правонарушении и др. в части правового обеспечения основной и финансово- хозяйственной деятельности учреждения;	50
		- участие в работе постоянно действующих комиссий, советов учреждения;	50
		- внесение предложений по совершенствованию основной и финансово- хозяйственной деятельности учреждения;	40

		- отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном правонарушении и др. в части правового обеспечения основной и финансово- хозяйственной деятельности учреждения;	25
		- выполнение срочной и незапланированной работы в учреждении.	30
		- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально- технического состояния и эстетичного вида учреждения;	50
		-оперативность и точность предоставляемой текущей и оперативной информации	25
		-своевременное изучение нормативных документов	60
		-интенсивность и напряженность работы	50
		- профессиональная компетентность.	100
10	Воспитатель	- обеспечение эффективности мероприятий по адаптации обслуживаемых к условиям проживания в учреждении;	30
		изготовление театральных костюмов	60
		изготовление декораций и оформление актового зала к социально – значимым мероприятиям	50
		- участие с проживающими в районных и краевых социально – значимых мероприятиях;	20
		умение создать условия для развития (реабилитации) инвалидов ;	45
		- умение устанавливать эффективное сотрудничество с сотрудниками учреждения и проживающими	50
		- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения;	10
		- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;	15
		своевременное и качественное оформление документации	95
		- профессиональная компетентность	100
11	Психолог	- обеспечение эффективности мероприятий по адаптации обслуживаемых к условиям проживания в учреждении;	50
		- участие в работе постоянно действующих комиссий, советов учреждения;	30
		- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения;	10

		- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;	60
		- психопрофилактическое сопровождение проживающих	90
		- профессиональная компетентность	100
12	Педагог - организатор	- обеспечение эффективности мероприятий по адаптации обслуживаемых к условиям проживания в учреждении;	50
		- участие в работе постоянно действующих комиссий, советов учреждения;	30
		- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения;	15
		умение устанавливать эффективное сотрудничество с сотрудниками учреждения и проживающими	80
		- умение создать условия для развития (реабилитации) инвалидов;	45
		- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;	20
		- профессиональная компетентность	100
		-участие в организации и проведении массовых мероприятий с опекаемыми	10
13	Инструктор по труду	- обеспечение эффективности мероприятий по адаптации обслуживаемых к условиям проживания в учреждении;	50
		- своевременная и качественная разработка программ по работе с проживающими;	40
		- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения;	30
		- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;	25
		- профессиональная компетентность	100
		-высокий уровень учебно-практической работы с опекаемыми;	20
		-внесение предложений по совершенствованию учебно-практического процесса	10
14	Библиотекарь	- качественная организация проведения информационно – методической работы, тематических выставок;	50
		- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника,	50
		-участие в организации и проведении массовых мероприятий с опекаемыми	30
		оперативный ремонт и восстановление библиотечного фонда	100

		- профессиональная компетентность	100
15	Врач-психиатр Врач-терапевт	-участие в проведении занятий по повышению квалификации среднего и младшего медицинского персонала	50
		-выполнение срочных и незапланированных работ	100
		-внесение предложений по совершенствованию профессиональной служебной деятельности	20
		-активное участие в общественной жизни учреждения	45
		- высокий уровень организационной работы с персоналом	80
		-профессиональная компетентность; профессиональная компетентность;	100
		- контроль за соблюдением техники безопасности и охраны труда средним и младшим медицинским персоналом	10
		- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	50
		своевременная диагностика заболеваний	100
		содействие в своевременной госпитализации проживающих	50
		-обеспечение контроля за правильностью проведения лечебных процедур, эксплуатацией инструментария, аппаратуры и оборудования, лекарственных препаратов	15
16	Старшая медицинская сестра	-проявление, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	10
		-непосредственное участие в реализации национальных проектов, целевых программ, реформировании	30
		-организация проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждений	25
		-внесение предложений по совершенствованию профессиональной служебной деятельности	50
		-активное участие в общественной жизни учреждения	50
		- отсутствие фактов хищений, недостач и истечения сроков годности лекарственных препаратов и перевязочного инвентаря;	40
		-профессиональная компетентность	100
		- осуществление контроля за соблюдением санитарных норм и правил средним и младшим медицинским персоналом санитарно – эпидемиологического режима	30
		высокий уровень организационной работы с персоналом	50

		соблюдение требований контроля и норм Сан Пин	70
		своевременное и качественное заполнение и предоставление графиков учета рабочего времени	50
		своевременное и качественное ведение документации, предоставлении отчетности	60
		- участие в работе постоянно действующих комиссий, советов учреждения;	15
17	Заведующий медицинским отделением	- проявление самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	50
		- выполнение срочных и незапланированных работ	35
		- внесение предложений по совершенствованию профессиональной служебной деятельности	40
		- активное участие в общественной жизни учреждения	25
		- профессиональная компетентность	100
		- отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном правонарушении и др. в части охраны жизни и здоровья опекаемых;	60
		- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	50
		своевременное и оперативное предоставление достоверных данных по планированию и отчетности	100
		координирование и контроль работы структурного подразделения	50
		осуществление мероприятий по индивидуальному медицинскому подходу к каждому проживающему	50
		- отсутствие эпидемиологических заболеваний в отделении	50
18	Фельдшер	- проявление самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	90
		- непосредственное участие в реализации национальных проектов, целевых программ, реформировании	20
		- внесение предложений по совершенствованию профессиональной служебной деятельности	25
		- выполнение срочных и незапланированных работ	30
		- отсутствие эпидемиологических заболеваний в отделении	50
		Своевременное и качественное заполнение отчетной документации	
		своевременная организация медико – соци-	95

		ального обследования проживающих	
		-активное участие в общественной жизни учреждения	35
		-профессиональная компетентность	100
19	Медицинская сестра палатная Медицинский брат палатный	- отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном правонарушении и др. в части охраны жизни и здоровья обслуживаемых учреждения;	30
		- отсутствие эпидемиологических заболеваний в подразделении;	60
		своевременная организация и проведение диспансеризации проживающих и сотрудников	
		активное проведение санитарно – просветительских работ по укреплению здоровья, профилактике здоровья и пропаганде здорового образа жизни	30
		- высокий уровень организационной работы с подчинённым персоналом;	35
		- профессиональная компетентность;	100
		-осуществление забора биологического материала для лабораторных исследований;	50
		- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	50
		- обеспечение правильного хранения лекарственных препаратов.	50
		- отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима;	50
		выполнение срочных и незапланированных работ	70
		- соблюдение правил приема лекарств пациентами	20
		-активное участие в общественной жизни	25
20	Медицинская сестра процедурной	- отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном правонарушении и др. в части охраны жизни и здоровья обслуживаемых учреждения;	20
		- отсутствие эпидемиологических заболеваний в подразделении;	30
		- высокий уровень организационной работы с младшим медицинским персоналом;	35
		- профессиональная компетентность;	100
		- осуществление забора биологического материала для лабораторных исследований;	50
		- сбор медицинских отходов для утилизации;	20
21	Медицинская сестра по массажу	- отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном правонарушении и др. в части охраны жизни и здоровья обслуживаемых учреждения;	30

		- отсутствие эпидемиологических заболеваний в подразделении;	20
		- высокий уровень организационной работы с младшим медицинским персоналом;	10
		- профессиональная компетентность;	100
		- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий в работе	80
		-сопровождение опекаемых в лечебные учреждения	50
22	Инструктор по лечебной физкультуре	- отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном правонарушении и др. в части охраны жизни и здоровья обслуживаемых учреждения;	15
		-сопровождение опекаемых в лечебные учреждения	20
		- высокий уровень организационной работы с младшим медицинским персоналом;	10
		- профессиональная компетентность;	100
23	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	- принятие мер по сохранению материальных запасов и продлению сроков их эксплуатации в подразделении;	100
		- обеспечение содержания помещений в надлежащем санитарном состоянии;	80
		-качественное проведение личной гигиены проживающим гражданам, находящимся на постельном режиме	80
		-индивидуальный подход к проживающим при проведении гигиенических процедур	100
		-своевременное и качественное проведение генеральной уборки помещений, палат	80
		исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	30
		- соблюдение правил личной гигиены проживающих, правил содержания жилых помещений и мест общего пользования	60
		-соблюдение санитарно-эпидемического режима	55
24	Санитарка палатная Санитарка ритуального зала	- принятие мер по сохранению материальных запасов и продлению сроков их эксплуатации в подразделении;	100
		за работу с малоподвижными проживающими	120
		оказание индивидуальных социально – бытовых услуг по состоянию здоровья	80
		-своевременное и качественное проведение генеральной уборки	100
		- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению эстетичного вида учреждения;	15
		- обеспечение содержания помещений в надлежащем санитарном состоянии	100



		- соблюдение правил внутреннего распорядка для проживающих	30
		-исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	50
		качественная обработка инвентаря, обеспечение его правильного хранения, маркировки	120
		-соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	55
25	Санитарка- уборщица Санитарка - буфетчица	- принятие мер по сохранению материальных запасов и продлению сроков их эксплуатации в подразделении;	100
		- обеспечение содержания помещений подразделения в надлежащем санитарно-техническом состоянии;	100
		- за работу с малоподвижными проживающими	120
		- качественное оказание социально –бытовых услуг проживающим	80
		- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению эстетичного вида учреждения;	15
		-исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	50
		-соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	55
26	Санитар сопровождающий	- принятие мер по сохранению материальных запасов и продлению сроков их эксплуатации в подразделении;	100
		-соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	100
		- обеспечение содержания помещений подразделения в надлежащем санитарно-техническом состоянии;	55
		- соблюдение правил транспортировки и сопровождения проживающих в медицинские учреждения	80
		- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению эстетичного вида учреждения;	20
27	Санитарка-ваннщица	- принятие мер по сохранению материальных запасов и продлению сроков их эксплуатации в подразделении;	100
		- обеспечение содержания помещений подразделения в надлежащем санитарно-техническом состоянии;	100
		за работу с малоподвижными проживающими	120
		индивидуальный подход к проживающим при проведении гигиенических процедур	80

		- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению эстетичного вида учреждения;	50
		-осуществление мероприятий, направленных на профилактику чесотки, грибковых заболеваний, педикулеза	55
28	Сестра-хозяйка	- принятие мер по сохранению материальных запасов и продлению сроков их эксплуатации в подразделении;	100
		- качественное ведение учетно – отчетной документации;	100
		оперативность составления и выполнения заявок по выдаче мягкого инвентаря и средств личной гигиены проживающим	100
		- участие в работе постоянно действующих комиссий, советов учреждения;	25
		- внесение предложений по совершенствованию хозяйственной деятельности;	50
		- своевременная инвентаризация имущества	100
		– контроль за качественной обработкой инвентаря, обеспечение его правильного хранения, маркировки	50
		- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения;	25
		- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	50
29	Инженер	- создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья обслуживаемых и сотрудников учреждения;	50
		- выполнение срочной и незапланированной работы;	100
		- внесение предложений по совершенствованию хозяйственной деятельности;	55
		- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения;	100
		-профессиональная компетентность	100
30	Заведующий складом	- отсутствие фактов хищений, недостач и истечения сроков годности материальных запасов;	75
		- участие в работе постоянно действующих комиссий, советов учреждения;	75
		- выполнение срочной и незапланированной работы;	50
		- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;	50

		- внесение предложений по совершенствованию хозяйственной деятельности учреждения;	30
		своевременность выполнения заданий и поручений руководителя;	50
		- интенсивность и напряженность работы	60
		- профессиональная компетентность	100
31	Начальник хозяйственного отдела	- рациональное расходование материальных запасов;	50
		- участие в работе постоянно действующих комиссий, советов учреждения;	55
		- выполнение срочной и незапланированной работы;	75
		- внесение предложений по совершенствованию хозяйственной деятельности учреждения;	75
		- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения;	20
		- профессиональная компетентность	100
32	Заведующий прачечной	- обеспечение эффективного использования прачечного оборудования, техники и инвентаря в учреждении;	65
		- участие в работе постоянно действующих комиссий, советов учреждения;	50
		- высокий уровень организационной работы с подчинённым персоналом;	70
		- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения;	85
		- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	25
		- профессиональная компетентность	100
33	Водитель автомобиля	- создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья обслуживаемых и сотрудников учреждения;	40
		- выполнение срочной и незапланированной работы;	30
		- соблюдение культуры обслуживания пассажиров	50
		- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения;	100
		- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	25
		- профессиональная компетентность	50

34	Специалист по закупкам	осуществление обработки и анализ информации о ценах на товары, работы услуги	100
		-эффективное проведение работ по закупкам товаров, работ и услуг в соответствии с 223 – ФЗ и 44 - ФЗ	100
		- своевременное размещение отчетов в единой информационной системе и РИИС КК	50
		-своевременное и качественное оформление документации и отчетных документов	60
		-разработка и внесение изменений в нормативные документы, относящихся к деятельности учреждения	20
		- участие в работе постоянно действующих комиссий, советов учреждения;	50
35	Уборщик служебных помещений	- обеспечение сохранности имущества учреждения и соблюдение установленного порядка использования материальных ценностей и других материальных ресурсов;	50
		- выполнение срочной и незапланированной работы;	30
		- внесение предложений по совершенствованию хозяйственной деятельности учреждения;	140
		- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения;	100
		- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	5
36	Уборщик территории	- обеспечение сохранности имущества учреждения и соблюдение установленного порядка использования материальных ценностей и других материальных ресурсов;	100
		- выполнение срочной и незапланированной работы;	50
		- внесение предложений по совершенствованию хозяйственной деятельности учреждения;	100
		- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения;	45
		соблюдение правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности;	45
		- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	50
37	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	- выполнение срочной и незапланированной работы;	115
		-внесение предложений по совершенствованию хозяйственной деятельности	125

		- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения;	25
		- обеспечение содержания помещений подразделения в надлежащем санитарно-техническом состоянии;	20
		интенсивность и напряженность работы;	50
		- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	100
38	Швея	- выполнение большого объема выполняемой работы;	30
		- выполнение срочной и незапланированной работы;	55
		- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения;	100
		- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	50
		-внесение предложений по совершенствованию хозяйственной деятельности	20
39	Парикмахер	профессиональная компетентность;	100
		- рациональное использование инвентаря, средств гигиены;	30
		- внесение предложений по совершенствованию парикмахерских услуг;	50
		- обеспечение эстетики внешнего вида обслуживаемых учреждения;	60
		- выполнение срочной и незапланированной работы;	60
		- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения	25
40	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования Слесарь-сантехник	- создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья обслуживаемых и сотрудников учреждения;	75
		- выполнение срочной и незапланированной работы;	75
		оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в инженерных системах учреждения;	95
		- рациональное использование инструмента;	10
		- внесение предложений по совершенствованию хозяйственной деятельности учреждения;	45
		- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения;	35

		обеспечение исправной, безаварийной работы и правильной эксплуатации обслуживаемого оборудования	50
		- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	65
41	Техник	- создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья обслуживаемых и сотрудников учреждения	35
		-интенсивность и напряженность работы	60
		- соблюдение правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности;	55
		- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;	50
		- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	80
		- своевременное выполнение заданий и поручений руководителя	70
42	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	- создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья обслуживаемых и сотрудников учреждения;	50
		- выполнение срочной и незапланированной работы;	40
		- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;	45
		-интенсивность и напряженность работы;	60
		- соблюдение правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности;	70
		- своевременное выполнение заданий и поручений руководителя.	50
43	Специалист по гражданской обороне	-профессиональная компетентность и ответственное отношение к профессиональному долгу ;	100
		-систематическое проведение инструктажей с сотрудниками и проживающими	50
		-проведение мероприятий направленное по предотвращению чрезвычайных ситуаций в учреждении	40
		-отсутствие предписаний со стороны государственных надзорных органов	80
		- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	80

Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на определенный срок, но не более календарного года, приказом по учреждению по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения на основании представления руководителя структурного подразделения. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты

работы устанавливается как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере (рублях).

4.5. Надбавка за классность водителям устанавливается:

- в размере 0,1 оклада водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов (кроме водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим) 2 класса;

- в размере 0,25 оклада водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов (кроме водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим) 1 класса.

4.5.1. Определение классности водителей осуществляется на условиях:

- для водителя автомобиля 3 класса – управление одиночными легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к одной из категорий транспортных средств «В» или «С», или управление только автобусами, отнесенными к категории транспортных средств «Д»;

- для водителя автомобиля 2 класса – управление легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенных к категориям транспортных средств «В», «С» и «Е», или управление автобусами, отнесенными к категории транспортных средств «Д» или «Д» и «Е»;

- для водителя автомобиля 1 класса – управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С», «Д» и «Е».

4.5.2. Водителям может быть присвоена:

- квалификация 1 класса - при стаже непрерывной работы не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2 класса в учреждении;

- квалификация 2 класса – при стаже непрерывной работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3 класса в учреждении.

4.6. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, могут быть отменены или уменьшены приказом директора учреждения на основании предложений заместителей директора, заведующих структурных подразделений:

- при ухудшении показателей в работе;

- по окончании срока выполнения особо важных или срочных работ;

- при снижении нагрузки по выполняемому объему работ.

## **5. Повышающие коэффициенты к окладам**

5.1. Настоящим Положением учреждения предусматривается установление повышающих коэффициентов к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание.

5.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда всем работникам учреждения.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладам.

Повышающие коэффициенты могут быть отменены приказом директора учреждения:

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

5.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу – до 3,0.

**должности руководителей** (включая руководителей структурных подразделений) -3,0, в т.ч.:

-экономия и правильное, своевременное освоение бюджетных средств – до 1,5;

-инициатива, применение новых форм, методов, инновационных технологий, творчество в работе —до 1,5;

- компетентность, оперативность и самостоятельность в принятии соответствующего решения – до 3,0;

- разработка и осуществление мероприятий по укреплению договорной, финансовой и трудовой дисциплины, обеспечению сохранности имущества учреждения- до 3,0;

- выполнение большого объема работ за относительно меньший временной интервал, многообразие трудовых операций – до 1,0;

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

- обеспечение безопасных условий проживания воспитанников – до 3,0.

**должность специалистов** – 3,0, в т.ч.:

- совершенствование профессиональной деятельности, повышение квалификации –до 1;

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



- создание инновационных программ реабилитации проживающих, проведение работы, направленной на повышение имиджа учреждения —до 2,0;
- инициатива, применение новых форм, методов, инновационных технологий, творчество в работе —до 1,5;
- компетентность, оперативность и самостоятельность в принятии соответствующего решения –до 2,0;
- разработка и осуществление мероприятий по укреплению договорной, финансовой и трудовой дисциплины, обеспечению сохранности имущества учреждения-до 3,0;
- выполнение большого объема работ за относительно меньший временной интервал, многообразие трудовых операций –до 1,0;
- обеспечение безопасных условий проживания проживающих – до 3,0;
- оперативное размещение технического задания на торговых площадках при закупках товаров, работ, услуг – до 3,0;
- своевременное изучение и применение в работе нормативно – правовой законодательной базы до 2,0;
- грамотность при составлении разноплановых документов – до 1,0;
- участие в закупках по контрактной системе, разработке планов ПФХД и закупок, планов графиков, разработка проекта аукционной и котировочной документации – до 3,0;
- качественное осуществление сопровождения внедренных программ, и программных средств, своевременное обеспечение обмена информацией( локальные сети с внешними организациями) и проведение антивирусных мероприятий до 2,0;
- должности технических исполнителей —1,5, в т.ч.:**
- совершенствование профессиональной деятельности, повышение квалификации —до 1,0;
- работа над повышением имиджа учреждения —до 1,5;
- выполнение большого объема работ за относительно меньший временной интервал, многообразие трудовых операций –до 1,0;
- обеспечение безопасных условий проживания воспитанников – до 2,0;
- своевременное изучение и использование в работе нормативных документов по делопроизводству и архивированию – до 2,0.
- воспитатели, педагог- организатор, библиотекарь, психолог, инструктор по труду – 3,0, в т.ч.:**
- совершенствование профессиональной деятельности, повышение квалификации —до 2,0;
- качественная подготовка и участие в мероприятиях, открытых занятиях —до 1,0;
- участие в краевых и зональных мероприятиях –до 3,0;
- применение инновационных технологии, непосредственное участие в реализации национальных проектов, целевых программ, реформировании —до 3,0;
- работа над повышением имиджа учреждения—до 1,5;
- обеспечение безопасных условий проживания воспитанников – до 1,0.

**должности среднего и младшего медицинского персонала— 3,0, в т.ч.:**

- профилактика здорового образа жизни —до 3,0;
- применение инновационных технологий в работе, участие в реализации национальных проектов, целевых программ — до 2,0;
- обеспечение безопасных условий проживания воспитанников – до 1,0;
- участие и проведение культурно – досуговых мероприятий в учреждении - до 2,0;
- за подготовку лекционного материала и проведение бесед с проживающими по ЗОЖ до 3,0.

**профессии рабочих—2,5, в т.ч.:**

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, автотранспорта, оперативность выполнения технических неполадок – до 2,5;
- выполнение большого объема работ по относительно меньший временной интервал, многообразии трудовых операций – до 1,0.

Применение - персонального повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливается в процентном отношении к окладам.

5.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, утверждается приказом директором учреждения, согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Размер повышающего коэффициента к окладу – до 0,3.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.5. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается

директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры повышающего коэффициента к окладу по должностям, предусматривающим категорирование:

имеющим производное должностное наименование «ведущий» - 0,20;

при наличии высшей квалификационной категории – 0,20;

при наличии первой квалификационной категории – 0,15;

при наличии второй квалификационной категории – 0,10.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за ученую степень, наличие почетного звания:

доктора наук – 0,2;

кандидата наук – 0,1;

за наличие почетного звания – 0,1.

5.6. Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Применение повышающего коэффициента начинается с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов (присвоения категории, ученой степени, класса и т.д.).

5.7. Пункты 5.2. – 5.6. также распространяются на должности специалистов, служащих, не включенные в единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, и профессии рабочих, не включенные в единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

5.8. Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания суммируются по каждому из оснований.

Повышающие коэффициенты к окладу 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 Кубани» упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

5.9. Повышающие коэффициенты к окладу 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 за квалификационную категорию учитывается, когда

специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Врачам — руководителям учреждения и их заместителям — врачам учреждения повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию учитывается по любой специальности, по которой она им присвоена.

5.10. 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 с учетом квалификационной категории.

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

## **6. Премирование и выплаты стимулирующего характера за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности**

6.1. Средства, поступающие от платы за стационарное обслуживание, предоставляемое гражданам учреждения (далее-внебюджетные средства), зачисляются на лицевой счет получателя бюджетных средств для осуществления операций со средствами, полученными от приносящей доход деятельности, сверх субсидий на выполнение государственного задания и направляются на улучшение социального обслуживания проживающих граждан и на стимулирование труда работников учреждения.

6.2. Действия данного раздела распространяются на работников и специалистов учреждения, занятых стационарным обслуживанием и обеспечением контроля финансовых и материальных ресурсов, правовых документов проживающего в учреждении контингента, а также лиц, временно исполняющих обязанности работника учреждения в связи с отсутствием основного работника по уважительной причине более одного месяца (болезнь, декретный отпуск, увольнение) и предусматривает дифференцированный подход к установлению надбавок стимулирующего характера и премированию.

Премирование и установление выплат стимулирующего характера является правом директора учреждения.

6.3. По настоящему разделу премирование работников учреждения производится:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за образцовое качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

6.3.1. Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор учреждения.

6.3.2. Премирование работников учреждения производится решением директора учреждения приказом по учреждению по представлению руководителей структурных подразделений, в пределах поступивших внебюджетных средств по фонду оплаты труда за фактически отработанное время.

6.3.3. При рассмотрении материалов для премирования директору, заместителям директора, начальникам структурных подразделений, предоставляется право вносить предложения по увеличению, снижению размера или полному лишению премии за тот период, по итогам которого производится премирование. Предложения вносятся в письменном виде с учетом достижений, недостатков или нарушений, допущенных в работе.

6.4. Премирование по итогам работы производится с учетом выполняемой работы в пределах поступивших внебюджетных средств по фонду оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере (рублях). Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премирование производится по следующим критериям оценки и целевым показателем эффективности работы:

- выполнение экономических и производственных показателей деятельности учреждения в целом;
- экономия финансовых и материальных ресурсов учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- полное и своевременное освоение внебюджетных средств;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ и мероприятий.

Премирование не производится при:

- нарушении техники безопасности и пожарной безопасности;
- наличии обоснованных устных или письменных жалоб;
- необеспечении сохранности имущества и несоблюдении установленного порядка использования материальных ценностей и других материальных ресурсов;
- ложной информации по выполненному объему работ и его качеству;
- временной нетрудоспособности сроком более одного месяца в учётном периоде;

- нахождении в ежегодных, дополнительных учебных отпусках, отпусках, связанных с рождением ребенка, и отпусках без сохранения заработной платы;
- ухудшении качества оказываемых услуг;
- нарушении санитарно-эпидемиологического режима;
- работникам, принятым на работу с испытательным сроком в течение испытательного срока;
- работникам, принятым без испытательного срока, проработавшим менее трёх месяцев;
- при увольнении с работы по инициативе администрации за нарушение должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушении трудовой или производственной дисциплины;
- при наложении дисциплинарного взыскания, хищении и другим причинам, по которым работник учреждения виновен в совершении правонарушений.

Премия не выплачивается или уменьшается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

6.5. Премия за образцовое качество выполняемых работ – выплачивается работникам учреждения одновременно в размере двух окладов в абсолютном размере (рублях), в пределах поступивших внебюджетных средств по фонду оплаты труда, при:

- присвоении почетных званий, награждении знаками отличия, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетными грамотами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и администрации Краснодарского края;
- награждении нагрудными знаками «Отличник здравоохранения» и «Отличник социально - трудовой сферы» и другими.

6.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, в пределах поступивших внебюджетных средств по фонду оплаты труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении (рублях), так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премии за выполнение особо важных и срочных работ (оперативность, качественный результат труда, проведение мероприятий и другое) не ограничена.

6.7. Кроме случаев, перечисленных в пункте 3.2. настоящего Положения по решению директора учреждения работнику учреждения может быть выплачена дополнительная материальная помощь за счет внебюджетных средств. Максимальным размером дополнительная материальная помощь не ограничена.

6.8. К выплатам стимулирующего характера в соответствии с уставными задачами учреждения относятся:

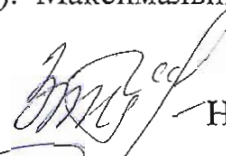
- выплаты за продолжительность стажа непрерывной работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- отдельным категориям работников учреждения предоставляются другие виды выплат стимулирующего характера.

6.8.1. Выплаты стимулирующего характера производятся решением директора учреждения приказом по учреждению по представлению руководителей структурных подразделений, в пределах поступивших внебюджетных средств по фонду оплаты труда.

6.8.2. Стимулирующие надбавки за продолжительность стажа непрерывной работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в соответствии с пунктами 4.2; 4.3; 4.4 настоящего Положения.

6.8.3. Конкретный размер может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере (рублях). Максимальным размером надбавки не ограничены.

Директор учреждения



Н.В.Захарова

Председатель профкома



Л.Г.Еременко

Экономист



Е.Г. Федорова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Положению о материальном  
стимулировании работников  
ГБУ СО КК «Отраденский ПНИ»

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных  
(особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах в  
ГБУ СО КК «Отраденский ПНИ»

№ п/п	Наименование профессии	Виды работ	Повышающий коэффициент к окладу
1	2	3	4
1	Водители автобусов или легковых автомобилей, имеющие 1-й класс и занятые перевозкой контингента	Управление легковым автомобилем, автобусом, проверка технического состояния и приема автомобиля перед выездом, сдача его и поставка на отведенное место по возвращению.	0,1
		Устранение возникших во время работы мелких неисправностей, не требующих разборки механизмов.	0,1
		Оформление путевых документов. Перевозка контингента учреждения (подопечных инвалидов).	0,1
2	Слесарь-сантехник	Разборка, ремонт и сборка средней сложности и сложных деталей и узлов санитарно-технических систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и водостоков	0,1
		Нарезка резьбы на трубах вручную. Установка и заделка креплений под трубопроводы и приборы. Комплектование труб и фасонных частей стояков.	0,1
		Группировка и догруппировка чугунных радиаторов на месте ремонта. Соединение трубопроводов отопительных панелей, санитарно-технических кабин и блоков. Сверление и пробивка отверстий в конструкциях. Составление дефектных ведомостей на ремонт.	0,1


Директор учреждения

Председатель профкома

Экономист

 - Н.В.Захарова

 - Л.Г.Еременко

 - Е.Г. Федорова



**ПОРЯДОК**  
**исчисления стажа непрерывной работы,**  
**дающего право на установление повышающих коэффициентов за продолжительность непрерывной работы**  
**в ГБУ СО КК «Отраденский ПНИ»**

1. В стаж работы засчитывается:

1.1. Работникам, повышающий коэффициент к окладу которых устанавливается в подпункте 4.2.1. раздела 4 настоящего Положения:

время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в указанных учреждениях, подразделениях и на должностях, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю "Лепра";

время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях, подразделениях и должностях, дающее право на получение повышающих коэффициентов надбавки за продолжительность непрерывной работы в размерах до 0,4; 0,6 оклада, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю "Лепра" взаимно засчитывается.

1.2. Работникам, повышающий коэффициент к окладу которых устанавливается в подпункте 4.2.1, 4.2.2.. раздела 4 настоящего Положения:

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 при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно - диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного меди-

цинского образования и научных организаций клинического профиля, на условиях, предусмотренных 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 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.

1.3. Работникам стационарных учреждений социального обслуживания, повышающий коэффициент к окладу которых устанавливается в подпунктах 4.2.1, 4.2.2 раздела 4 настоящего Положения, засчитывается стаж работы в ведомственных (колхозных и других) домах-интернатах.

1.4. Работникам, повышающий коэффициент к окладу которых устанавливается в подпунктах 4.2.1, 4.2.2 раздела 4 настоящего 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 года включительно;
- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

1.5. Работникам, повышающий коэффициент к окладу которых устанавливается в подпунктах 4.2.1, 4.2.2 раздела 4 настоящего Положения 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:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;
- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;
- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпунктах 4.2.1, 4.2.2 раздела 4 настоящего Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;
- со дня увольнения из органов управления здравоохранением, социальной защиты населения, органов Госсанэпиднадзора, федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, меди-

цинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

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

- со дня 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;

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

#### 2.2. Не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и с должностей, указанных в подпунктах 4.2.1, 4.2.2 раздела 4 настоящего Положения, 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, предусмотренных в подпунктах 4.2.1, 4.2.2 раздела 4 настоящего Положения.

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;

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

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

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

2.5. Не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени проезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в подпунктах 4.2.1, 4.2.2 раздела 4 настоящего Положения.

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 должностях, перечисленных в подпунктах 4.2.1, 4.2.2 раздела 4 настоящего Положения:

-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;

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

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в подпунктах 4.2.1, 4.2.2 раздела 4 настоящего Положения, 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.

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 данного приложения, 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 разделе Положения.

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к коллективному договору

Мотивированное мнение  
Выборного органа первичной профсо-  
юзной организации ГБУ СО КК «Отрад-  
ненский ПНИ»  
Протокол от « 26.05. » 2022г. № 18

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ГБУ СО КК «Отрад-  
ненский ПНИ»  
Н.В. Захарова  
2022



### Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день

№ п/п	Должность	Количество календарных дней
1.	Директор	14
2.	Заместитель директора по общим вопросам	7
3.	Водитель автомобиля	8

Специалист по кадрам



Е.А. Лавриненко

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 5**  
к коллективному договору

Мотивированное мнение  
Выборного органа первичной профсоюзной организации ГБУ СО КК «Отраденский ПНИ»  
Протокол от « 26.05. » 2022г. № 18

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ГБУ СО КК «Отраденский ПНИ»  
  
Н.В. Захарова  
2022

**Перечень должностей (профессий) работников,  
которым установлены дополнительные оплачиваемые отпуска за работу  
с вредными и (или) опасными условиями труда**

№ п/п	Наименование профессии	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (календарных дней)	Основание
1	Врач-психиатр	35	Класс условий труда 3.2. по итогам специальной оценки условий труда Постановление правительства РФ от 06.07.2013г № 482
2	Врач-терапевт	35	Класс условий труда 3.2. по итогам специальной оценки условий труда Постановление правительства РФ от 06.07.2013г № 482
3	Заведующий медицинским отделением	35	Класс условий труда 3.2. по итогам специальной оценки условий труда Постановление правительства РФ от 06.07.2013г № 482
4	Инструктор ЛФК	35	Класс условий труда 3.2. по итогам специальной оценки условий труда Постановление правительства РФ от 06.07.2013г № 482
5	Медицинская сестра	35	Класс условий труда 3.2. по итогам специальной оценки условий труда Постановление правительства РФ от 06.07.2013г № 482
6	Медицинская сестра палатная	35	Класс условий труда 3.2. по итогам специальной оценки условий труда Постановление правительства РФ от 06.07.2013г № 482
7	Медицинская сестра по массажу	35	Класс условий труда 3.2. по итогам специальной оценки условий труда Постановление правительства РФ от 06.07.2013г № 482
8	Медицинская сестра по физиотерапии	35	Класс условий труда 3.2. по итогам специальной оценки условий труда



			Постановление правительства РФ от 06.07.2013г № 482
9	Медицинская сестра процедурной	35	Класс условий труда 3.2. по итогам специальной оценки условий труда Постановление правительства РФ от 06.07.2013г № 482
10	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	35	Класс условий труда 3.2. по итогам специальной оценки условий труда Постановление правительства РФ от 06.07.2013г № 482
11	Санитар сопровождающий	-	Класс условий труда 3.1. по итогам специальной оценки условий труда
12	Санитарка ваннщица	35	Класс условий труда 3.2. по итогам специальной оценки условий труда Постановление правительства РФ от 06.07.2013г № 482
13	Санитарка палатная	35	Класс условий труда 3.2. по итогам специальной оценки условий труда Постановление правительства РФ от 06.07.2013г № 482
14	Санитарка уборщица	-	Класс условий труда 3.1. по итогам специальной оценки условий труда
15	Старшая медицинская сестра	28	Класс условий труда 3.2. по итогам специальной оценки условий труда Постановление правительства РФ от 06.07.2013г № 482
16	Фельдшер	35	Класс условий труда 3.2. по итогам специальной оценки условий труда Постановление правительства РФ от 06.07.2013г № 482

Специалист по охране труда



Е. А. Лавриненко

**Приложение №6**  
к коллективному договору:

Мотивированное мнение  
Выборного органа первичной профсоюзной организации ГБУ СО КК «Отраденский ПНИ»  
Протокол от « 26.05. » 2022г. № 18

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ГБУ СО КК «Отраденский ПНИ»  
  
Н.В. Захарова  
2022



**Перечень**  
**Рабочих мест, профессий и должностей, дающих право на получение**  
**бесплатных смывающих и обезвреживающих средств**

Основание: приказу Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г № 1122н

№	Структурное подразделение	Профессия, должность	Наименование работ и производственных факторов	Пункт типовых норм	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	Медицинское обслуживание	Врачи, средний медперсонал, младший медперсонал	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	п.7	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Хозяйственный отдел	Начальник хозяйственного отдела, Заведующий складом, Инженер, Слесарь – сантехник, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Водитель автомобиля, Уборщик территорий, Техник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	п.7	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

3	Отделение бытового обслуживания	Заведующий прачечной, Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), Парикмахер, Швея	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	п.7	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
---	---------------------------------	---	---	-----	---

Специалист по охране труда



Е. А. Лавриненко

Приложение №7  
к коллективному договору

Мотивированное мнение  
Выборного органа первичной профсо-  
юзной организации ГБУ СО КК «Отрад-  
ненский ПНИ»  
Протокол от « 26.05. » 2022г. № 18



Н.В. Захарова  
2022

**Перечень профессий и должностей работников,  
которым в соответствии с Типовыми нормами установлена  
бесплатная выдача специальной одежды, обуви  
и других средств индивидуальной защиты**

Используемые нормативно правовые акты:

Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"

Приложение № 11 к Постановлению от 29 декабря 1997 г. N 68 «Об утверждении типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты». (в ред. Постановления Минтруда России от 17.12.2001 № 85, Приказов Минздравсоцразвития России от 17.03.2009 N 118. от 05.05.2012 N508)

Приложение № 2,3 к приказу от 29 января 1988 г. N 65 «О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви» (в ред. Приказа Минздрава СССР от 16.09.1988 N 713) Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения Приказ от 1 сентября 2010 г. N 777н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением

№ п/п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Основание предоставления
1	2	3	4	5
1	Заведующий складом	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.31; п.49 приложения к приказу Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
2	Инженер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.38. Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	
		Перчатки с точечным покрытием	4 пары до износа	
		Очки защитные		
3	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт.	п. 148 Приложения к Приказу Минтруда и СЗ РФ от 09.12.2014г. №997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 1,5 года	
4	Электромонтер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 189 приложения к Приказу Минтруда и СЗ РФ от 09.12.2014г. №997н
		Сапоги резиновые	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
5	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.11 Приложения к приказу министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. №997н
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 шт.	
6	Машинист по стирке и ре-	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт	Приказ Министерства труда и социального

	монтажу одежды	механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных за- грязнений и механических воз- действий	1 ком- плект	развития РФ от 09.12.2014 г. №997н Приложение, п. 115
		Фартук из полимерных материа- лов с нагрудником	дежур- ный	
		Перчатки с полимерным покры- тием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из по- лимерных материалов	дежур- ные	
7	Швея	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1 шт	п.42 Постановление Госкомтруда СССР, от 12.02.81 №47 (в ред. от 30.12.97)
8	Парикмахер	Халат х/б	1 шт	п.43 Приложения №11 к Постановлению Минтруда России от 29.12.97г. №68
9	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	п. 31 приложения N 2 к приказу Министерст- ва здравоохранения СССР от 29.12.1988 г. N 65
		Колпак или косынка хлопчато- бумажные	1 шт	
10	врачи, средний медицинский персонал	Халат хлопчатобумажный	2 шт.	Приложение N 2 п. 1 к Приказу Министер- ства здравоохранения СССР от 29 января 1988 г. N 65
		Колпак или косынка хлопчато- бумажные	2 шт.	
		Полотенце	2 шт.	
11	Заведующий медицинским отделением, старшая медсе- стра	Халат хлопчатобумажный или клтсом	2 шт	Приказ Минздравсоц- развития № 777Н от 01.09.2010
12	Младший мед- персонал (Са- нитары, сестра - хозяйка)	Халат хлопчатобумажный	2 шт.	Приложение N 2 п. 1 к Приказу Министер- ства здравоохранения СССР от 29 января 1988 г. N 65
		Колпак или косынка хлопчато- бумажные	2 шт.	
13	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зда- ний	Костюм для защиты от загрязне- ний и механических воздействий	1 шт.	п. 135 Приложения к Приказу Минтруда и СЗ РФ от 09.12.2014г. №997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покры- тием	6 пар	
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до изно- са	

		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	
14	Уборщик служебных помещений	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 170 Приложения к Приказу Минтруда и СЗ РФ от 09.12.2014г. №997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	
15	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 23 Приложения к Приказу Минтруда и СЗ РФ от 09.12.2014г. №997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		На наружных работах зимой дополнительно: Костюм на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года	п.38 Приказа Минздравоохранения РФ от 01.09.2010г. № 777Н
16	Воспитатель	Халат или костюм хлопчатобумажный	1 шт.	п. 1 .Приложение N 2 к Приказу Министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988 г. N 65
17	Инструктор по труду	Халат или костюм хлопчатобумажный	1 шт.	п. 1 .Приложение N 2 к Приказу Министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988 г. N 65
		При наружных работах зимой дополнительно: Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке.	1 шт на 2,5 г	п. 1(6) к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. №997н
18	Техник	Комбинезон хлопчатобумажный;  Рукавицы комбинированные	1 шт  дежурные	п.86 Приказа Минздравоохранения РФ от 01.09.2010г. № 777Н

Специалист по охране труда



Е. А. Лавриненко

199 (Свое доброе дело)

ЛИСТОВ



Директор ГБУ СО КК  
«Отраденский ЦНИ» — Н.В. Захарова

Председатель профкома

