

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4  
к коллективному договору  
на 2022-2025 годы

Мнение выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения ГАУ СО КК «Краевой КЦРИ «Медуница» учтено (протокол от 24.02.2022г. №9)

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГАУ СО КК  
«Краевой КЦРИ «Медуница»  
Л.В. Кравцова  
2022г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Краевой КЦРИ «Медуница»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о материальном стимулировании работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Краевой КЦРИ «Медуница» (далее – Положение) разработано в соответствии Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных департаменту социальной защиты населения Краснодарского края», постановлением Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 29 января 2019 года № 19 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», в целях совершенствования уровня оплаты труда работников и материального стимулирования инициативного и эффективного труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Краевой КЦРИ «Медуница» и другими законодательными и нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение распространяется на работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крае-

вой КЦРИ «Медуница» (далее – учреждение) и предусматривает дифференцированный подход к установлению надбавок стимулирующего характера и премированию в зависимости от личного вклада работников в улучшение показателей деятельности учреждения.

Премирование и установление выплат стимулирующего характера является правом директора.

## 2. ПРЕМИРОВАНИЕ

2.1. По настоящему положению премирование работников учреждения производится:

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

2.1.1 Решение о каждой конкретной премии принимает директор учреждения.

2.2. Премирование работников учреждения производится приказом директора учреждения по согласованию с председателем профсоюзного комитета учреждения, на основании предложений заместителя директора, заведующих структурными подразделениями.

2.3. При рассмотрении материалов для премирования директору учреждения, заместителям директора и заведующим структурными подразделениями 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.

2.4. Премия по итогам работы производится с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в целом, 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:

- соблюдение режима дня получателей социальных услуг, санитарно-гигиенических требований;
- качественное и своевременное выполнение индивидуальных и групповых программ работы с получателями социальных услуг;
- недопущение травматизма получателей социальных услуг, в ходе реабилитационного процесса;
- применение в практической работе новых технологий (социальных, медицинских, психологических, правовых, педагогических);
- экономия финансовых и материальных ресурсов учреждения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- проведение мероприятий по привлечению благотворительных средств;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- сохранность и бережное отношение к государственному имуществу.

#### 2.5. 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, социокультурного характера.

#### 2.6 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 наблюдении установленного порядка использования материальных ценностей и других материальных ресурсов;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- ложной информации об объеме и качестве выполненной работы;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- использование профессиональных знаний по занимаемой должности и отношений с получателями социальных услуг в личных целях.

#### 2.7 Премирование не производится:

- за период временной нетрудоспособности;
- нахождение в ежегодных, дополнительных учебных отпусках, связанных с рождением ребенка, и отпусках без сохранения заработной платы;
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение санитарно – эпидемиологического режима;
- увольнение с работы по инициативе администрации за нарушение должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка;
- при наложении дисциплинарного взыскания, хищения и другим причинам, по которым работник учреждения виновен в совершении правонарушений.

2.8 Премирование работников, принятых без испытательного срока и проработавших менее одного месяца, не производится;

2.9 Премия за образцовое качество выполняемых работ – выплачивается работникам учреждения одновременно в размере двух окладов 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 Краснодарского края;
- награждении нагрудными знаками «Отличник здравоохранения» и «Отличник социально-трудовой сферы» и другими.

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

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

### **3. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ И ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ДЕНЕЖНОЕ ПООЩЕРЕНИЕ**

3.1. Директор учреждения, в пределах утверждения ассигнований по фонду оплаты труда и за счет экономии по фонду оплаты труда учреждения единовременную материальную помощь и единовременное денежное поощрение. Указанные выплаты производятся на основании приказа директора учреждения.

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

- рождением ребенка (а 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;
- несчастным случаем, его смертью, смертью родителей, детей, супруга.

Единовременное денежное поощрение выплачивается к юбилейной дате (50,60 лет), далее каждые 5 лет, профессиональному празднику, при уходе на пенсию, по результатам внедрения рационализаторских предложений.

3.3. Основанием для оказания единовременной материальной помощи является заявление работника учреждения или его близких родственников (родители, дети, супруг(а)) с приложением подтверждающих документов, для выплаты единовременного денежного поощрения – ходатайство заместителя директора, заведующего структурным подразделением.

3.4. Размер единовременного денежного поощрения устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

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

3.5. Размер выплаты материальной помощи работникам учреждения устанавливается как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере (рублях), но не более двух должностных окладов 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 работнику учреждения может быть выплачена дополнительная материальная помощь.

3.7. Единовременная 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. Работникам учреждений, в пределах утвержденных ассигнований, по фонду оплаты труда устанавливаются выплаты за продолжительность стажа непрерывной работы, за качество выполняемых работ, а так же за интенсивность и высокие результаты работы (включая надбавки за классность водителям).

4.2. Выплата за продолжительность стажа непрерывной работы (повышающий коэффициент к окладу за продолжительность непрерывной работы) устанавливается:

4.2.1. 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.

4.2.2. 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 или пятилетнего стажа непрерывной работы, и на основании приказа директора учреждения надбавка выплачивается ежемесячно в размере, указанном в подпункте 4.2.1. настоящего пункта.

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

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается на определенный срок (приложение №1 к положению):

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

4.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на определенный период времени в течении соответствующего календарного года (приложение №2 к положению).

4.6. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора учреждения.

4.7. Надбавки за классность водителя устанавливаются:

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

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

4.7.1. Определение классности водителей осуществляется на условиях:

Для водителя автомобиля 2 класса - управление легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к категории 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».

4.8. Стимулирующие выплаты работникам учреждения за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора учреждения по согласованию с председателем профсоюзного комитета за работу, направленную на развитие учреждения и улучшении условий проведения реабилитационного процесса, медицинского обслуживания, соблюдение законных прав обслуживаемых, укрепление материально-технической базы учреждений, на основании предложений представителей заместителей директора, заведующих структурных подразделений.

4.9. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, могут быть отменены или уменьшены приказом директора учреждения на основании предложений 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 работникам учреждения 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.

5.2. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимает директор учреждения совместно с тарификационной комиссией 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.

Повышающие коэффициенты могут быть отменены приказом директора учреждения:

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

5.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности может быть установлен работникам при наличии финансовых средств, в зависимости от отнесения должности к соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы при наличии следующих условий:

**а) по занимаемой должности специалиста третьего уровня:**

- специалист по социальной работе – 0,12 – без предъявления требований к стажу, при наличии высшего или среднего специального образования;

**б) по занимаемой должности руководителей структурных подразделений:**

- заведующий отделением – 0,20 - при наличии высшего профессионального образования и стажа руководящей работы не менее 3 лет.

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.

**5.4. 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 на основании предложений представителей заместителей директора, заведующих структурных подразделений.

При определении размера персонального повышающего коэффициента учитываются следующие показатели:

- **должности руководителей (включая руководителей структурных подразделений)** - до **2,0** - в т.ч. (экономия и правильное, своевременное освоение бюджетных средств - до 0,5; инициатива, применение инновационных технологий, творчество в работе - до 2,0; привлечение спонсорской помощи - до 0,3);

- **должности специалистов** - до **3,0**- в т.ч. (совершенствование профессиональной деятельности, повышение квалификации - до 0,7; участие в краевых и зональных мероприятиях, подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения - до 1,5; создание инновационных программ реабилитации инвалидов, проведение работы, направленной на повышение имиджа учреждения до - 3,0);

- **педагоги** - до **3,0** - в т.ч.- (совершенствование профессиональной деятельности, повышение квалификации - до 1,0; за качественную подготовку и участие в районных конкурсах, мероприятиях, открытых занятиях - до 1,5; участие в краевых, зональных мероприятиях - до 2,0; применение инновационных технологий, непосредственное участие в реализации национальных проектов, целевых программ, реформирования - до 3,0);

- **должности медицинского персонала** - до **3,0**- в т.ч. проведение работы, направленной на повышение имиджа учреждения - до 1,0; (санитарно-просветительская работа с инвалидами, профилактика здорового образа жизни - до 1,5; применение инновационных технологий в работе, участие в реализации национальных проектов, целевых программ - до 3,0);

- **должности рабочих** - до **1,5**- в т.ч. - (обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения - до 1,5);

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

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»

5.5. 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 и утверждается приказом директора учреждения.



К профессиям высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, относятся водители автобусов и легковых автомобилей, имеющие первый класс и занятые перевозкой контингента.

Максимальный размер повышающего коэффициента к окладу – 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, устанавливается в процентном отношении к окладам.

5.6. 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:

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.

5.7. Работникам учреждений, имеющим ученые степени кандидата или доктора наук по направлениям образования, приоритетным для социального обслуживания (социальное, педагогическое, медицинское, юридическое), и работающим по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены требованиями к квалификации по разрядам оплаты), указанное повышение к окладу может быть увеличено.

Диапазон увеличения – от 0,05 до 0,15.

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.)

5.8. Пункты 5.3. – 5.7. 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 труда Российской Федерации и Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

5.9. 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.

5.10. Размеры окладов, определенные с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию, устанавливаются в течение 5 лет со дня издания приказа органа (учреждения) 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. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ И ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ДЕНЕЖНОЕ ПОЩРЕНИЕ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ИНОЙ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

6.1. Директор учреждения, за счет средств полученных от иной приносящей доход деятельности в пределах утвержденных средств по фонду оплаты труда имеет право выплачивать работникам учреждения единовременную материальную помощь и единовременное денежное поощрение. Указанные выплаты производятся на основании приказа директора учреждения. Средства, поступившие на внебюджетный счет, от оплаты, предоставленных учреждением социальных слуг (за социальное обслуживание), а также от оплаты дополнительных платных социальных услуг направляются на стимулирование труда работников учреждения в размере не более 50 процентов.

6.2. 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 .1); первым бракосочетанием (в течение 6 месяцев с момента бракосочетания); тяжелой болезнью, более одного месяца, подтвержденной непрерывным больничным листом; несчастным случаем, его смертью, смертью родителей детей, супруга. Единовременное денежное поощрение выплачивается к юбилейной дате (50, 60 лет), далее каждые 5 лет, профессиональному празднику, при уходе на пенсию, по результатам внедрения рационализаторских предложений.

6.3. Основанием для оказания единовременной материальной помощи является заявление работника учреждения или его близких родственников (родители, дети, супруг (а)) с приложенным подтверждающих документов, для выплаты единовременного денежного поощрения - ходатайство заместителя директора, заведующего структурным подразделением.

6.4. Размер единовременного денежного поощрения) устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Размер выплаты определяется в каждом случае в зависимости от имеющихся средств в учреждении и не может превышать оклада работника по занимаемой должности.

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

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

6.6. Кроме случаев, перечисленных в пункте 6.1., по решению директора учреждения, при наличии средств, полученных от иной приносящей доход деятельности в пределах утвержденных средств по фонду оплаты труда работнику учреждения, может быть выплачена дополнительная материальная помощь.

6.7. Единовременная материальная помощь, единовременное денежное поощрение дополнительная материальная помощь предусмотренные пунктами 6.2., 6.6. не выплачиваются работникам учреждения:

- проработавшим менее шести месяцев;
- находящимся в отпусках по уходу за ребенком до 3-х лет;
- находящимся в отпусках, связанных с рождением ребенка.

## **7. Премирование за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности**

7.1. С целью поощрения за общие результаты труда производится премирование работников учреждения за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности в пределах утвержденных средств по фонду оплаты труда:

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

7.2. Премирование работников учреждения производится приказом директора учреждения за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, в пределах утвержденных средств по фонду оплаты труда:

- заместителей директора и иных работников, подчиненных директору непосредственно;
- заведующих структурными подразделениями и иных работников, подчиненных заместителям директора - по пред заявлением заместителей директора;
- других работников, занятых в структурных подразделениях – по представлению заведующих структурными подразделениями. Представления вносятся в письменном виде с учетом достижений, недостатков или нарушений, допущенных в работе.

7.3. Премирование по итогам работы производится с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективной в работы учреждения в целом и с учетом личного вклада каждого работника:

- проведение эффективных мероприятий, направленных на энергосбережение;
  - отсутствие замечаний по итогам проверки вышестоящими органами;
  - качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
  - обеспечение высокого уровня организации проведения социально-значимых мероприятий (смотров, конкурсов, фестивалей);
  - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (освещение достижений в работе учреждения в СМИ, оформление рекламных стендов, буклетов, брошюр, связь с общественными организациями);
  - проведение мероприятий по привлечению благотворительных средств;
  - выполнение государственного задания в полном объеме;
- выполнение планового объема трудовых затрат за определенный период учреждением;
- качественное проведение мероприятий по контролю за оказываемыми государственными социальными услугами структурными подразделениями;
  - отсутствие обоснованных жалоб клиентов, положительные отзывы клиентов;
  - проведение работы по подбору и расстановке кадров на основе оценки их квалификации, личных и деловых качеств, укомплектование штата учреждения;
  - соблюдение качества выполняемых работ в части оформления входящей и исходящей документации в установленные сроки, обеспечение систематизации и сохранности поступившей документации;
  - отсутствие замечаний по вопросам делопроизводства, ведения архива при проверках вышестоящих организаций;
  - проведение активной разъяснительной работы по соблюдению норм и правил охраны труда сотрудниками учреждения с разработкой ИНСТРУКЦИЙ, правил;
  - соблюдение качества выполняемых работ в части подготовки приказов, договоров и прочих документов; своевременная подготовка к заключению финансово-хозяйственных договоров, договоров полной индивидуальной материальной ответственности с сотрудниками учреждения;

- экономия финансовых активов и материальных ресурсов учреждения при использовании в учреждении Интернета, приобретении компьютерной и оргтехники;
- экономное распределение и рациональное использование компьютерной и оргтехники в структурных подразделениях;
- своевременное предупреждение администрации учреждения в соответствующих органах (милиции, аварийных дежурных) о наступлении форс мажорных событий, ЧП;
- проявление инициативы в проведении генеральных уборок помещений учреждения, расширение убираемой площади, участие в ремонте.
- соблюдение количественных показателей наполняемости учреждения:
- соблюдение санитарно-гигиенических требований;
- качественное и своевременное выполнение индивидуальных и групповых программ работы с обслуживаемыми;
- применение в практической работе новых технологий (социальных, медицинских и так далее);
- экономия финансовых и материальных ресурсов учреждения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (участие в зональных и краевых смотрах и конкурсах);
- полное и своевременное освоение бюджетных средств;
- отсутствие нарушений в использовании государственного имущества.

#### 7.4. 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, социокультурного характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, праздников, участие в социально-значимых краевых и зональных мероприятиях.

#### 7.5. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

#### 7.6. Премирование не производится:

- за период временной нетрудоспособности;
- за период нахождения в ежегодных оплачиваемых, дополнительных учебных отпусках, отпусках, связанных с рождением ребенка, и отпусках без сохранения заработной платы;
- работникам, принятым на работу с испытательным сроком в течении испытательного срока;
- работникам, принятым без испытательного срока, проработавшим менее одного месяца;
- работникам, прекратившим трудовые отношения в периоде премирования;
- работникам, уволенным по инициативе администрации за нарушение должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка.

7.7. Премия может быть снижена на 50% работникам, имеющим дисциплинарное взыскание за следующие упущения в работе:

- ухудшение качества оказываемых слуг;
- несвоевременное и неправильное оформление документов, утеря документов, предоставление недостоверной информации;
- нарушение правил учета, ведения журналов, таблиц, графиков и другой документации, действующих инструкций, правил и положений; некачественная уборка помещений и территорий, закреплённых за работниками, рабочих мест, неудовлетворительное содержание закреплённой техники;
- невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором;

7.8. Премия не выплачивается в полном размере (100%) работникам, имеющим дисциплинарное взыскание за следующие упущения в работе:

- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- неудовлетворительная организация труда, ухудшение состояния трудовой и производственной дисциплины в возглавляемых структурных подразделениях;
- повреждение транспортных средств, инвентаря, материалов, и прочего имущества по вине работника, утеря инвентаря, инструментов;
- невыполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, правилам и внутреннего трудового распорядка.

7.9. Снижение или лишение премии устанавливается приказом по учреждению по согласованию с выборным профсоюзным органом.

7.10. Премия за образцовое качество выполняемых работ - выплачивается работникам учреждения одновременно в размере двух окладов (должностных окладов) при:

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

7.11. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и результат:

- участие в организации отдыха и оздоровления посетителей, качественное выполнение требуемых работ, срочных заданий при минимальном руководстве.
- Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особ важных и срочных работ (оперативность; инициативность, увеличивающие результат и качество работы, подготовка и проведение мероприятий разной направленности и другое), не ограничена.

7.12. 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.

## **8. ВЫПЛАТЫ СТИМУ ЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ИНОЙ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

8.1. Работникам учреждения за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности в пределах утвержденных средств по фонду оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера: за продолжительность стажа непрерывной работы, за качество выполняемых работ, а также за интенсивность и высокие результаты работы (включая надбавки за классность водителей).

8.2. Надбавка за продолжительность стажа непрерывной работы (повышающий коэффициент к окладу за продолжительность непрерывной работы) устанавливается:

8.2.1. 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 за непрерывный стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

8.2.2. Повышающий коэффициент за продолжительность непрерывной работы (надбавка) выплачивается по основе должности исходя из оклада без учета повышающего коэффициента 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 и пятилетнего стажа непрерывной работы. Надбавка выплачивается ежемесячно в размере, указанном в подпункте 8.2.1. настоящего пункта на основании приказа директора учреждения.

Положение о порядке исчисления стажа за продолжительность непрерывной работы в учреждениях приведено в Приложении № 3 к Положению Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Краснодарского края, утвержденному Постановлением главы администрации Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Краснодарского края».

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

8.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок с учетом критериев (качественных И количественных показателей) позволяющих оценить качество его работы:

Критерии оценки	Размер надбавки (% к окладу)
<b>Должности руководителей:</b>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• знание законодательства, объём информации, которой владеет работник ДЛЯ исполнения своих должностных обязанностей, сложность выполняемых трудовых функций - до 70%;</li> <li>• активное внедрение и практическое использование программных комплексов и программных средств - до 70%;</li> <li>• внедрение и применение в работе инновационных технологий и новых форм социального обслуживания - до 70%;</li> <li>• способность к творчеству, внесение предложений по улучшению и оптимизации работы - до 50%;</li> <li>• профессионализм, оперативность, тщательность и точность в выполнении работы - до 50%;</li> <li>• способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве - до 50 %;</li> <li>• выполнение утвержденных показателей учреждения и обеспечение стабильного роста показателей деятельности - до 50 %;</li> <li>• своевременное и качественное осуществление мероприятий, направленных на укрепление материально-технической базы учреждения - до 50 %;</li> <li>• качественное выполнение утвержденных показателей деятельности учреждения и обеспечение стабильного роста показателей деятельности - до 70 %;</li> <li>• качественное ведение делопроизводства с использованием компьютерных технологий, программных продуктов, умение работать с регистрами получателей, реестрами поставщиков – до 50%;</li> <li>• обеспечение финансовой и трудовой дисциплины по курируемым направлениям - до 30%;</li> <li>• своевременное и качественное планирование по направлениям деятельности - до 40%;</li> <li>• выполнение штатной укомплектованности - до 60%;</li> <li>• досрочное и качественное выполнение порученного объёма работ, в т.ч. разовых - до 50%;</li> <li>• повышение профессионального мастерства работников (техучебы, семинары, повышение квалификации и т.п.) - до 60%;</li> <li>• качественная подготовка и про ведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения - до 30%;</li> <li>• внесение предложений по совершенствованию системы качества социального обслуживания и практическое сопровождение внедрения новых методик по организации контроля качества - до 50%;</li> <li>• своевременное и качественное оформление методических материалов, планирование работы отделения - до 60%;</li> <li>• полнота и актуальность информации о предоставлении социальных услуг в отделении, в том числе своевременный и качественный анализ работы подразделения за отчетный период - до</li> </ul>	до 100
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------



<p>50%;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• повышение профессионального мастерства социальных работников (техучебы, семинары, самообразование, повышение квалификации и т.п.) - до 60%;</li> <li>• удовлетворенность получателей объемом и качеством предоставляемых услуг - до 40%;</li> <li>• положительная оценка работы отделения, отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг и работников - до 40%;</li> <li>• организация досуговой занятости получателей социальных услуг, в т.ч. разработка, внедрение новых методов работы с получателями социальных услуг - до 60%;</li> <li>• компетентность и качественное выполнение работ высокой напряженности (большой объем, систематическое выполнение сложных, важных, срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания, ответственности и т.д.) - до 90%;</li> <li>• участие в проведении плановых и внеплановых работ сверх должностных обязанностей, работа с проверяющими (внутренний и внешний контроль, контрольно-надзорные органы и т.п.) и отсутствие замечаний с их стороны - до 100%;</li> <li>• обеспечение сохранности имущества учреждения и соблюдение требований к складированию материальных запасов в специально оборудованных местах - до 80%;</li> <li>• качественное проведение инвентаризации, списания основных средств и материалов - до 90%;</li> <li>• своевременная и качественная подготовка учетных и отчетных данных, расчетов, статистической отчетности - до 100%.</li> </ul>	
<p><b>Должности специалистов:</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• активное внедрение и практическое использование программных комплексов и программных средств - до 70%;</li> <li>• внедрение и применение в работе инновационных технологий и новых форм социального обслуживания - до 70%;</li> <li>• положительная оценка работы отделения, отсутствие жалоб обслуживаемых - до 40%;</li> <li>• способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве - до 50%;</li> <li>• компетентность и качественное выполнение работ высокой напряженности (большой объем, систематическое выполнение сложных, важных, срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания, ответственности и т.д.) - до 100%;</li> <li>• своевременная и качественная подготовка заявок, актов, формирование необходимых документов к смете хозяйственных расходов - до 70%;</li> </ul>	<p>до 100</p>

- качественная разработка локальных нормативных актов, информационных писем, методических рекомендаций, договоров и соглашений - до 60%;
- участие в проведении плановых и внеплановых внутренних и внешних контрольных проверках (министерство, УСЗН, контрольно-надзорные органы и т.п.) И отсутствие замечаний с их стороны - до 100%;
- принятие мер по сохранности персональных данных - ДО 60%;
- своевременный контроль и анализ соблюдения трудовой дисциплины работниками учреждения, разработка мероприятий по укреплению трудовой дисциплины - до 60%;
- качественная подготовка документации для размещения государственного заказа, плана-графика, плана закупок и т.п. - до 80%;
- оперативный контроль за соблюдением требований действующего законодательства при проведении закупок товаров, работ и услуг - до 80%;
- качественная подготовка и формирование заявок на приобретение материалов, услуг по направлению деятельности - до 50%;
- качественная и оперативная разработка и осуществление мероприятий по вопросам, входящим в должностные обязанности - до 50%;
- осуществление контроля, анализ и подготовка предложений по соблюдению нормативных правовых актов по направлению деятельности учреждения - до 70%;
- участие в обучении работников учреждения по вопросам, входящим в компетенцию (разработка буклетов, памяток, брошюр, проведение технической учебы - до 50%;
- качественная эксплуатация и использование оборудования, устройств, приборов, предназначенных для соблюдения требований охраны, противопожарной безопасности и антитеррористической защищенности учреждения - до 60%;
- участие в плановых и внеплановых мероприятиях по соблюдению требований пожарной безопасности и антитеррористической защищенности учреждения - до 40%;
- принятие своевременных и оперативных мер по недопущению неполадок в работе технической системы контроля за пожарной безопасностью и антитеррористической защищенности учреждения - до 40%;
- принятие оперативных мер по бесперебойной работе компьютерной техники, отдельных устройств, своевременный ремонт и обслуживание - до 90%;
- разработка и внедрение в работе новых методов и подходов к решению задач по всем этапам обработки информации - до 50 %;
- оперативное и качественное внедрение готовых программных

<p>продуктов, сопровождение, обеспечение правильной технической эксплуатации - до 70%.</p>	
<p><b>Должности медицинского персонала.</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• обеспечение стабильного уровня медицинского обслуживания в соответствии с законодательством Российской Федерации социальном и медицинском обслуживании - до 70 %;</li> <li>• положительная оценка работы отделения, отсутствие жалоб обслуживаемых - до 40%;</li> <li>• качественное и своевременное оформление медицинской документации - до 40%;</li> <li>• качественное и своевременное оказание социальных услуг в соответствии с объемами и периодичностью предоставления - до 50%;</li> <li>• соблюдение требований санитарного законодательства при оказании услуг, профилактика заболеваний - до 60%;</li> <li>• организация бесед, обучение получателей социальных услуг необходимым навыкам соблюдения личной гигиены – до 50 %;</li> <li>• способность в короткие сроки качественно справляться с объемом дополнительной работы, готовность к выполнению задач, не входящих в должностные обязанности, но влияющих на качество предоставления услуг и имидж учреждения - до 100%;</li> <li>• повышение квалификации (участие в тех учёбах. Проверках знаний, семинарах, курсах повышения квалификации и т.п.) - до 50%.</li> </ul>	<p>до 100</p>
<p><b>Должности технических исполнителей:</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• положительная оценка работы отделения, отсутствие жалоб обслуживаемых - до 40%;</li> <li>• способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве - до 50 %;</li> <li>• компетентность и качественное выполнение работ высокой напряженности (большой объем, систематическое выполнение сложных, важных, срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания, ответственности и т.д.)- до 100%;</li> <li>• осуществление контроля за соблюдением сроков исполнения документации, заданий, поручений руководства учреждения - до 50%;</li> <li>• соблюдение объемов и периодичности оказания социальных услуг - до 60%;</li> <li>• качественное и своевременное ведение отчетной документации - до 40%;</li> <li>• своевременная сдача ежемесячных отчетов о выполнении индивидуальной программы предоставления социальных услуг – до 40%;</li> </ul>	<p>до 100</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• удовлетворенность получателей социальных услуг объемом и качеством предоставляемых социальных услуг - до 60%;</li> <li>• повышение квалификации (участие в тех учёбах, проверке знаний, семинарах, курсах повышения квалификации и т.п.) - до 50%;</li> <li>• обеспечение требований норы законодательства в рамках исполнения должностных обязанностей - до 60%.</li> </ul>	
<b>Должности профессии рабочих</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, требований охраны труда, правил противопожарной безопасности - до 60%;</li> <li>• способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве - до 50%;</li> <li>• соблюдение требований действующего законодательства в рамках исполнения должностных обязанностей - до 60%;</li> <li>• содержание автомобиля в надлежащем состоянии (техническая исправность и уход за автомобилем), своевременное устранение неисправностей автомобиля - до 70%;</li> <li>• своевременное, полное, качественное ведение и сдача установленной документации - до 60 %;</li> <li>• своевременное принятие мер по эксплуатации автомобиля в сезонных условиях - до 70%;</li> <li>• участие в оперативной и качественной реализации мероприятий по содержанию автотранспорта, зданий и сооружений, территории в соответствии с требованиями - до 70%.</li> </ul>	до 70

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

8.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность, знание и применение средств оргтехники и другие).

Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более календарного года, и при ее установлении учитываются следующие критерии:

Критерии оценки	Размер надбавки (% к окладу)
<b>Должности руководителей:</b>	
• достаточно высокая интенсивность труда, характеризующая	до 200

<p>степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени - до 200%;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• многообразие трудовых операций, выполняемых в процессе трудовой деятельности - до 100%;</li> <li>• компетентность и оперативность работника в принятии соответствующего решения - до 100 %;;</li> <li>• напряженность труда, характеризуемая выполнением большего объема работ за относительно меньший временной интервал - до 200%;</li> <li>• выполнение государственного задания в полном объеме - до 100%;</li> <li>• обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы автотранспорта, инженерных и хозяйственно эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения - до 50 %;</li> <li>• выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ - до 100%;</li> <li>• участие в реализации целевых программ, реформировании -до 90%;</li> <li>• своевременная подготовка и сдача всех видов планов, учетных и отчетных данных, статистической отчетности и друг й документации - до 80%;</li> <li>• обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме в части исполнения должностных обязанностей - до 60%:</li> <li>• увеличение объема оказываемых социальных услуг в целом по отделению - до 70%;</li> <li>• организация проведение информационной работы учреждения (освещение работы учреждения в СМИ, оформление рекламных стендов, буклетов и др.) - до 40%;</li> <li>• обеспечение функционирования системы качества и внутреннего контроля учреждения - до 60%;</li> <li>• организация и проведение в соответствии с планами работы массовых и социально-значимых мероприятий - до 100%;</li> <li>• организация аналитической работы, обеспечение оперативности, точности и достоверности подготовленной плановой отчетной документации и информации по запросам - до 60%;</li> <li>• организация работы по обеспечению размещений заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения - до 100%;</li> <li>• обеспечение укомплектованности штатной численности - до 70%;</li> <li>• организация наставничества над вновь принятыми специалистами - до 40%.</li> </ul>	
<p><b>Должности специалистов:</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• высокая интенсивность труда, характеризующая степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего вре-</li> </ul>	До 300

- мени - до 300%;
- напряженность труда, характеризуемая выполнением большего объема работ за относительно меньший временной интервал - до 200%;
  - результативность труда, характеризующаяся достижением (превышением) установленных показателей - до 100%;
  - многообразие трудовых операций, выполняемых в процессе трудовой деятельности - до 60%;
  - компетентность и оперативность работника в принятии соответствующего решения - до 100%;
  - освоение новых форм, методов и технологий в трудовой деятельности - до 60%;
  - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (участие в краевых и зональных соревнованиях; изготовление рекламных информационных материалов с эмблемой учреждения использование возможностей радио, телевидения для пропаганды предлагаемых социальных услуг учреждения; создание собственного сайта в Интернет как проекта, в ходе которого может быть создана рекламная площадка, для формирования благожелательного имиджа учреждения и пр.) - до 100%;
  - выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ - до 100%;
  - своевременное рассмотрение обращений граждан и устранение причин возникающих у них трудностей - до 100%;
  - участие в реализации целевых программ, реформировании - до 60%;
  - обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме в части исполнения должностных обязанностей - до 50%;
  - своевременная подготовка и сдача всех видов планов, учетных и отчетных данных, статистической отчетности и другой документации - до 60%;
  - ведение воинского учета и бронирования граждан - до 90%;
  - обеспечение укомплектованности штатной численности – до 70%;
  - внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности - до 70%;
  - выполнение дополнительного объема работ, не входящего в круг должностных обязанностей - до 70%;
  - эффективное использование материальных ресурсов учреждения - до 60%;
  - отсутствие замечаний по вопросам охраны труда, выявленных при проверках учреждения - до 100%;
  - высокий уровень подготовки работников по вопросам охраны труда - до 70%;

<ul style="list-style-type: none"> <li>• своевременная подготовка к техническому осмотру техники учреждения - до 70%;</li> <li>• за сложность и напряженность работы, связанной с комплексным направлением деятельности по разным видам безопасности (пожарная, антитеррористическая, предупреждение ЧС) - техногенного и природного характера - до 100%;</li> <li>• участие в комиссиях, рабочих группах по направлению деятельности учреждения - до 100%;</li> <li>• участие в работе по размещению заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения - до 100%;</li> <li>• организация работы по аттестации рабочих мест - до 100%;</li> <li>• сложность и напряженность выполняемой работы, связанной с обработкой большого объема автоматизированных рабочих мест - до 150%;</li> <li>• организация наставничества над вновь принятыми специалистами - до 40%.</li> </ul>	
<b>Должности медицинских работников</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• высокая интенсивность труда, характеризующая степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени - до 150%;</li> <li>• напряженность труда, характеризуемая выполнением большего объема работ за относительно меньший временной интервал - до 100%;</li> <li>• многообразии трудовых операций, выполняемых в процессе трудовой деятельности - до 60%;</li> <li>• компетентность и оперативность работника в принятии соответствующего решения - до 60%;</li> <li>• выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ - до 100%.</li> </ul>	до 150
<b>Должности технических исполнителей:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• высокая интенсивность труда, характеризующая степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени - до 100%;</li> <li>• напряженность труда, характеризуемая выполнением большего объема работ за относительно меньший временной интервал - до 100%;</li> <li>• результативность труда, характеризующаяся достижением (превышением) установленных показателей - до 100%;</li> <li>• выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ - до 80%;</li> <li>• внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности - до 100%;</li> <li>• обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме в части исполнения должностных обязанностей - до 100%;</li> </ul>	до 200

<ul style="list-style-type: none"> <li>• работа с тяжелыми (лежащие больные, инвалиды колясочники, онкобольные, больные сахарным диабетом и т.п.) группами клиентов - до 200%;</li> <li>• увеличение предоставления дополнительных социальных услуг за плату - до 200%;</li> <li>• активная санитарно-просветительская работа среди обслуживаемых граждан, пропаганда образа жизни, направленного на сохранение здоровья - до 100%;</li> <li>• своевременная подготовка и сдача всех видов планов, учетных и отчетных данных, статистической отчетности и другой документации - до 80%;</li> <li>• участие в выполнении срочных и особо важных работ и мероприятий - до 150%.</li> </ul>	
<p><b>Должности профессии рабочих:</b></p>	
<p>высокая интенсивность труда, характеризующая степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени - до 300%;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• напряженность труда, характеризуемая выполнением большего объема работ за относительно меньший временной интервал - до 100%;</li> <li>• обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения - до 100%;</li> <li>• обеспечение безаварийной, безотказной работы автотранспорта учреждения - до 150%;</li> <li>• выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ - до 100%;</li> <li>• многократность выездов за пределы района - до 200%;</li> <li>• рациональное освоение выделенного лимита ГСМ - до 100%;</li> <li>• проведение внеплановых уборок - до 100%;</li> <li>• обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме в части исполнения должностных обязанностей - до 200%;</li> <li>• участие в косметическом ремонте помещений учреждения - до 200%;</li> <li>• выполнение требований техники безопасности, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности - до 100%.</li> </ul>	до 300

8.6. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению директора учреждения.

8.7. 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, легковых автомобилей, автобусов (кроме водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим) 1 класса.

8.7.1. 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, отнесенными 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».

8.7.2. 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 непрерывной работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3 класса в данном учреждении.

8.8. Стимулирующие выплаты работникам учреждения за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, на основании представлений заместителей директора, заведующих структурными подразделениями.

8.9. 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 структурными подразделениями:

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

## **9. ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФИЦИЕНТЫ К ОКЛАДАМ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ИНОЙ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

9.1. В целях стимулирования работников учреждения предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, в пределах утвержденных средств по фонду оплаты труда:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- персональный повышающий коэффициент к окладу за обслуживание в условиях отдаленности социально значимых объектов или другой протяженности участка работы.

9.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ. Размеры данного повышающего коэффициента по квалификаци-

онным уровням ПКГ устанавливаются исходя из качественного исполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции.

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

9.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности. В пределах утвержденных средств по фонду оплаты труда работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы:

а) по занимаемой должности специалистов третьего уровня:

-специалист по социальной работе - 0,12- при наличии высшего или среднего профессионального образования без предъявления требований к стажу работы;

б) по занимаемой должности руководителей структурных подразделений:

- заведующий отделением - 0,20 - при наличии высшего или среднего профессионального образования стаж работы не менее 3-х лет.

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.

9.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, в пределах утвержденных средств по фонду оплаты труда 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. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен директором на основании представлений заместителей директора, заведующих структурными подразделениями.

При определении размера персонального повышающего коэффициента за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности в пределах утвержденных средств по фонду оплаты труда учитываются следующие показатели:

**По должностям руководителей:**

**По должностям заместителя директора, заместителя директора по реабилитационной работе, заместителя директора по пожарной безопасности, заведующего хозяйством - до 3,0:**

- экономия и правильное, своевременное освоение бюджетных средств;
- инициатива, применение инновационных технологий, творчество в работе;
- привлечение спонсорской помощи;
- исполнение сроков сдачи отчетности, качество и достоверность предоставляемой информации;

- компетентность и оперативность работника в принятии соответствующих решений;
- внесение предложений по эффективному расходованию выделенных бюджетных средств, совершенствованию работ, по экономическому планированию, направленному на организацию рационального ведения финансово-хозяйственной деятельности учреждения, выявлению и использованию резервов;
- качество, инициатива, творческий подход к работе, применение современных форм и методов организации труда;
- внесение предложений по совершенствованию деятельности структурных подразделений и их реализация;
- контроль за исполнением государственного задания, соблюдением договорной дисциплины электронных торгов и иных способов закупок;
- профессиональная подготовка, повышение образовательного и квалификационного уровня.

**По должности заведующего отделением - до 3,0:**

- экономия и правильное, своевременное освоение бюджетных средств;
- инициатива, применение инновационных технологий, творчество в работе;
- привлечение спонсорской помощи;
- исполнение сроков сдачи отчетности, качество и достоверность предоставляемой информации;
- компетентность и оперативность работника в принятии соответствующих решений;
- внесение предложений по совершенствованию деятельности структурных подразделений и их реализация;
- проведение аналитической работы по подведению итогов работы структурного подразделения за отчетный период;
- разработка различных опросов населения, с целью проведения анализа качества предоставления социальных услуг учреждением;
- оптимальное распределение нагрузки среди работников структурных подразделений (с учетом степени сложности физического состояния здоровья клиентов, места их проживания);
- выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей;
- анализ и разработка критериев по определению результатов качества и количества выполненных объемов услуг, работы структурных подразделений учреждения.

**По должностям специалистов и служащих:**

**По должности специалиста по социальной работе – до 3,0:**

- внедрение новых форм компьютерных разработок, обработка сведений;
- разработка новых форм документов, необходимых для осуществления деятельности учреждения;
- разработка различных опросов населения, с целью проведения анализа качества предоставления социальных услуг учреждением;
- выполнение поручений, не входящих в круг обязанностей;

- внесение предложений по совершенствованию деятельности структурных подразделений и их реализация;
- качество, инициатива, творческий подход к работе, применение современных форм и методов организации труда;
- совершенствование профессиональной деятельности, повышение квалификации;
- участие в краевых и зональных мероприятиях, подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- проведение работы, направленной на повышение имиджа учреждения.

**По должности специалиста по кадрам - до 3,0:**

- взаимодействие с военным комиссариатом по вопросам воинского учета и бронирования работников учреждения;
- центром занятости населения с целью укомплектования учреждения кадрами.
- участие в ярмарках вакансий;
- внесение предложений по совершенствованию работы, связанной с системой учета личного состава учреждения, обеспечения подбора кадров, участием в формировании стабильного коллектива и их реализация;
- проведение аналитической работы по должностной и профессионально квалификационной структуре персонала учреждения, изучению движения и причин текучести кадров, внесение предложений по их устранению, состояния трудовой дисциплины;
- выполнение поручений не входящих в круг обязанностей;
- совершенствование профессиональной деятельности, повышении квалификации;
- участие в краевых и зональных мероприятиях, подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- проведение работы, направленной на повышение имиджа учреждения;

**По должности юрисконсульта - до 3,0:**

- проведение технических учеб с работниками, разработка методических материалов для проведения технической учебы и повышения профессионального уровня работников учреждения;
- выполнение поручений. не входящих в круг обязанностей;
- разработка новых документов, необходимых для деятельности учреждения;
- внесение предложений по эффективному расходованию выделенных бюджетных средств, совершенствованию работы по экономическому планированию, направленному на организацию рационального ведения финансово-хозяйственной деятельности учреждения, выявлению и использованию резервов;
- совершенствование профессиональной деятельности, повышение квалификации;
- участие в краевых и зональных мероприятиях, подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- проведение работы, направленной на повышение имиджа учреждения;

**По должности экономиста - до 3,0:**

- качество, инициатива, творческий подход к работе, применение современных

форы и методов организации труда;

- внесение предложений по эффективному расходованию выделенных бюджетных средств, совершенствованию работы по экономическому планированию, направленному на организацию рационального ведения финансово-хозяйственной деятельности учреждения, выявлению и использованию резервов.

- выполнение поручений, не входящих в круг обязанностей;

- совершенствование профессиональной деятельности, повышение квалификации;

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

- проведение работы, направленной на повышение имиджа учреждения;

**По должности заведующего складом - до 3,0:**

- компетентность и оперативность работника в принятии соответствующих решений;

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

- выполнение поручений, не входящих в круг обязанностей;

- совершенствование профессиональной деятельности, повышение квалификации;

- проведение работы, направленной на повышение имиджа учреждения;

**По должности программиста - до 3,0:**

- обеспечение качественной и бесперебойной работы офисной оргтехники, профилактика и техническое обслуживание компьютеров, ксероксов в отделениях социального обслуживания;

- проведение консультаций для пользователей с начальным и средним уровнем владения персональным компьютером, обучение сотрудников навыкам работы с компьютером;

- внедрение новых форм компьютерных разработок, обработка сведений;

- разработка новых компьютеризированных форм учета социальных услуг, предоставляемых учреждением;

- организация технического сопровождения культурно-массовых мероприятий, проводимых учреждением;

- разработка технических заданий по компьютерного оборудования;

- совершенствование профессиональной квалификации;

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

- проведение работы, направленной на повышение имиджа учреждения;

**По должностям администратора, делопроизводителя - до 3,0:**

- качество, инициатива, творческий подход к работе, применение современных форм и методов организации труда;

- профессиональная подготовка, повышение образовательного и квалификационного уровня;

- выполнение поручений, не входящих в круг обязанностей;

- совершенствование профессиональной деятельности;

- работа над повышением имиджа учреждения.

**По должностям психолога, логопеда, педагога дополнительного образования, культурного организатора - до 3,0:**

- качество, инициатива, творческий подход к работе, применение современных форм и методов организации труда;
- профессиональная подготовка, повышение образовательного и квалификационного уровня;
- внесение предложений по совершенствованию работы, связанной с профессиональной деятельностью и их реализация;
- выполнение поручений, не входящих в круг обязанностей.
- участие в краевых и зональных мероприятиях, подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- проведение работы, направленной на повышение имиджа учреждения;

**По должности инструктор по адаптивной физической культуре - до 3,0:**

- совершенствование профессиональной деятельности;
- работа над повышением имиджа учреждения;
- применение в практической работе новых социальных технологий;
- качество, инициатива, творческий подход к работе, применение современных форм и методов организации труда;
- выполнение поручений, не входящих в круг обязанностей.

**По должности специалиста по охране труда - до 3,0:**

- проведение технических учеб с работниками, разработка методических материалов для проведения технической учебы и повышения профессионального уровня работников учреждения;
- качество, инициатива, творческий подход к работе, применение современных форм и методов организации труда;
- профессиональная подготовка, повышение образовательного и квалификационного уровня;
- выполнение поручений не входящих в круг обязанностей;
- участие в краевых и зональных мероприятиях, подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- проведение работы, направленной на повышение имиджа учреждения.

**По должностям специалиста по пожарной безопасности, специалиста по гражданской обороне - до 3,0:**

- проведение технических учеб с работниками, разработка методических материалов для проведения технической учебы и повышения профессионального уровня работников учреждения;
- качество, инициатива, творческий подход к работе, применение современных форм и методов организации труда;
- профессиональная подготовка, повышение образовательного и квалификационного уровня;
- выполнение поручений. не входящих в круг обязанностей;
- участие в краевых и зональных мероприятиях, подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- проведение работы, направленной на повышение имиджа учреждения.

**По должности техника - до 3,0:**

- техническое обслуживание сложных механизмов;
- своевременное проведение технического осмотра автотранспорта;
- бесперебойное функционирование автомобилей и другой используемой техники;
- выполнение поручений, не входящих в круг обязанностей;
- совершенствование профессиональной деятельности:
- участие в краевых и зональных мероприятиях, подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- проведение работы, направленной на повышение имиджа учреждения;

**По должностям медицинских работников: (врачи, старшей медицинской сестры, медицинской сестры, медицинской сестры по физиотерапии, медицинской сестры по массажу, инструктора по лечебной физкультуре)- до 3,0:**

- санитарно-просветительская работа с сотрудниками и получателями социальных услуг, пропаганда здорового образа жизни;
- применение инновационных технологий в работе, участие в реализации национальных проектов, целевых программ.

**По должностям профессии рабочих - до 3,0:**

- проведение мелкого ремонта техники;
- техническое обслуживание сложных механизмов;
- качество, инициатива, творческий подход к работе, применение современных форм и методов организации труда;
- профессиональная подготовка, повышение образовательного и квалификационного уровня;
- выполнение неоднократной уборки помещений в случае возникновения чрезвычайных погодных условий и прорыва систем водоснабжения и канализации;
- выполнение поручений, не входящих в круг обязанностей;
- бесперебойное функционирование автомобилей и другой используемой техники;
- проведение работы, направленной на повышение имиджа учреждения
- проведение мелкого ремонта мебели, оборудования 1. др.;
- выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей;
- качество, инициатива, творческий подход к работе, профессиональная подготовка, повышение образовательного и квалификационного уровня,
- применение современных форм и методов организации труда.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, в пределах утвержденных средств по фонду оплаты труда окладу - 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, в пределах утвержденных средств по фонду оплаты труда к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладам.

**9.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу за обслуживание в условиях отдаленности социально - значимых объектов или другой протяженности участка работы** за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, в пределах утвержденных средств по фонду оплаты труда устанавливается работникам учреждения, замещающим должности социального работника, специалиста по социальной работе независимо от стажа работы и наличия образования.

Персональный повышающий коэффициент к окладу за обслуживание в условиях отдаленности социально значимых объектов или другой протяженности участка работы устанавливается на основании приказа директора учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу за обслуживание в условиях отдаленности социально - значимых объектов или другой протяженности участка работы за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, в пределах утвержденных средств по фонду оплаты труда не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладам.»



## ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

К Положению о материальном стимулировании работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Краевой КЦРИ «Медуница»

## ПОРЯДОК

**установления надбавок за качество выполняемых работ работникам государственного автономного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Краевой КЦРИ «Медуница»**

1. Установление надбавок за качество выполняемых работ работникам учреждения призвано улучшить показатели качества работы персонала учреждения производится в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

2. Конкретный размер надбавки за качество выполняемых работ определяется на основе оценки результатов труда работников.

3. При выполнении учреждением основных показателей деятельности работников учреждения устанавливаются надбавки – до 150%.

Критерии оценки результатов труда работников учреждения вводятся с целью 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
1	Заместитель директора, заместитель директора по реабилитационной работе	- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий в работе;	30%
		- выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ;	60%
		- отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг;	40 %
		- создание условий, способствующих улучшению реабилитационных мероприятий	20%

2	Заместитель директора по пожарной безопасности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий в работе;</li> <li>- выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ;</li> <li>- отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном правонарушении и др. в части правового обеспечения основной и финансово-хозяйственной деятельности учреждения;</li> <li>- внедрение и применение в работе инновационных технологий</li> </ul>	<p>30%</p> <p>60%</p> <p>40 %</p> <p>20%</p>
3	Заведующий складом, заведующий хозяйством, сестра-хозяйка, кладовщик	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг;</li> <li>- отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном правонарушении и др. в части правового обеспечения основной и финансово-хозяйственной деятельности учреждения</li> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий в работе;</li> <li>- выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ</li> </ul>	<p>40%</p> <p>20%</p> <p>40%</p> <p>50%</p>
4	Юрисконсульт, Экономист, экономист по материально-техническому снабжению	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий в работе;</li> <li>- активное внедрение и практическое использование в работе программных комплексов и программных средств;</li> <li>- участие в разработке плана раз-</li> </ul>	<p>50%</p> <p>20%</p> <p>50%</p>

		<p>вития учреждения;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ</li> </ul>	20%
5	Инженер-механик, инженер-электрик	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий в работе;</li> <li>- участие в разработке плана развития учреждения;</li> <li>- внедрение и применение в работе инновационных технологий;</li> <li>- отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном правонарушении и др. в части правового обеспечения основной и финансово-хозяйственной деятельности учреждения</li> </ul>	<p>60%</p> <p>30%</p> <p>20%</p> <p>40%</p>
6	Медицинские работники (врачи, медицинский психолог, средний медицинский персонал)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий в работе;</li> <li>- отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг;</li> <li>- индивидуальный подход к обслуживанию получателей социальных услуг, с учетом их личностных особенностей и психосоматического состояния</li> </ul>	<p>60%</p> <p>50%</p> <p>40%</p>
7	Заведующий отделением	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий в работе;</li> <li>- отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг;</li> <li>- создание условий, способствующих улучшению реабилитационных мероприятий;</li> </ul>	<p>50 %</p> <p>30 %</p> <p>30 %</p>

		- отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг	40%
8	Специалист по кадрам, делопроизводитель	-высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий в работе;	20%
		-активное внедрение и практическое использование в работе программных комплексов и программных средств;	30%
		- выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ;	50%
		- соблюдение норм служебной и профессиональной этики	50%
9	Психолог, логопед, культорганизатор, педагог дополнительного образования, социальный педагог, музыкальный работник	- организация и осуществление рабочего процесса с соблюдением прав и законных интересов обслуживаемых клиентов;	30%
		- способность к творчеству, внесение предложений по улучшению и оптимизации работы;	30%
		- принятие новых нестандартных решений по улучшению условий социальной реабилитации инвалидов;	40%
		- организация и проведение социально-значимых мероприятий;	20%
		- отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг	30%
10	Инструктор по лечебной физкультуре , инструктор по адаптивной физкультуре	- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий в работе;	60 %
		- отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг учреждения;	30 %

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- индивидуальный подход к обслуживанию получателей социальных услуг, с учетом их личностных особенностей и психосоматического состояния;</li> <li>- соблюдение норм служебной и профессиональной этики</li> </ul>	<p>40 %</p> <p>20%</p>
11	Специалист по социальной работе, администратор	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация и осуществление реабилитационного процесса с соблюдением прав и законных интересов получателей социальных услуг;</li> <li>- принятие новых нестандартных решений по улучшению условий пребывания и социальной реабилитации получателей социальных услуг;</li> <li>-отсутствие жалоб со стороны получателей социальных услуг;</li> <li>- соблюдение норм служебной и профессиональной этики</li> </ul>	<p>30 %</p> <p>40 %</p> <p>50 %</p> <p>20%</p>
12	Специалист по гражданской обороне, специалист по пожарной безопасности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий в работе;</li> <li>- активное внедрение и практическое использование в работе программных комплексов и программных средств;</li> <li>- внедрение и применение в работе инновационных технологий;</li> <li>- участие в разработке плана развития учреждения</li> </ul>	<p>60%</p> <p>40%</p> <p>30%</p> <p>20%</p>

14	Уборщик служебных помещений, санитар	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий в работе;</li> <li>- способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве;</li> <li>- качественное выполнение работ по этике помещения;</li> <li>-качественное выполнение работ по содержанию в надлежащем санитарно-техническом состоянии помещений учреждения.</li> </ul>	<p>20%</p> <p>70%</p> <p>30%</p> <p>30%</p>
15	Машинист (оператор) водогрейных котлов, оператор очистных сооружений	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий в работе;</li> <li>- отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг;</li> <li>- способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве;</li> <li>- выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ</li> </ul>	<p>40%</p> <p>50%</p> <p>30%</p> <p>30%</p>
16	Программист, техник	<ul style="list-style-type: none"> <li>-внедрение и практическое использование в работе программных комплексов и программных средств;</li> <li>-внедрение и применение в работе инновационных технологий;</li> <li>- участие в разработке плана развития учреждения;</li> <li>-высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нарека-</li> </ul>	<p>30%</p> <p>10%</p> <p>20%</p> <p>50%</p>

		<p>ний в работе;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве</li> </ul>	40%
17	Слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий в работе;</li> <li>- способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве;</li> <li>- отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг;</li> <li>- выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ</li> </ul>	<p>20%</p> <p>50%</p> <p>40%</p> <p>40%</p>
18	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий в работе;</li> <li>- способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве;</li> <li>- отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг</li> </ul>	<p>60%</p> <p>40%</p> <p>50%</p>
19	Дворник, рабочий зеленого хозяйства, грузчик	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий в работе;</li> <li>- способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве;</li> <li>- отсутствие обоснованных жалоб</li> </ul>	<p>20%</p> <p>70%</p> <p>40%</p>

		со стороны получателей социальных услуг - выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ	20%
20	Специалист по охране труда	- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий в работе; - активное внедрение и практическое использование в работе программных комплексов и программных средств; - участие в разработке плана развития учреждения; - внедрение и применение в работе инновационных технологий	70%  30%  20%  30%
21	Шеф-повар, повар, кухонный (подсобный) рабочий, мойщик посуды, официант	- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий в работе; - способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг; - отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном правонарушении и др. в части правового обеспечения основной и финансово-хозяйственной деятельности учреждения	40%  30%  50%  30%
22	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий в работе; - способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руковод-	40%  50%



		стве; - выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг	30%  30%
23	Водитель автомобиля, тракторист	- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нареканий в работе; - способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве; - выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ	80%  20%  50%

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

К Положению о материальном стимулировании работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Краевой КЦРИ «Медуница»

## ПОРЯДОК

**установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы работникам государственного автономного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Краевой КЦРИ «Медуница»**

1. Установление надбавок работникам учреждения производится в пределах выделенных бюджетных ассигнований за выполнение учреждением основных показателей деятельности.

2. Надбавка устанавливается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях отличающихся от нормальных (сложность, срочность и повышение качества работ, знание и применение средств оргтехники и т.д.)

3. К основным показателям деятельности учреждения относятся показатели, характеризующие эффективное решение задач стабильного функционирования учреждения, численности обслуживаемых; обеспеченность кадрами по штатному расписанию; соблюдение правил и норм техники безопасности и противопожарных требований и т.д.

4. При выполнении учреждением основных показателей деятельности работников учреждения устанавливаются надбавки – до 200%.

5. Показатели (критерии) стимулирования (определения размера надбавки) устанавливаются по следующим категориям должностей и профессий работников:

№ п/п	Наименование должности	Критерии оценки труда работников	Размер надбавки
1	Заместитель директора, заместитель директора по реабилитационной работе	- высокий уровень организационной работы с подчиненным персоналом;	до 30%
		- отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном правонарушении и др. по организации обслуживания получателей социальных услуг в учреждении;	до 60%
		- выполнение работы, не входящей в	до 60%

		<p>круг основных обязанностей работника, по улучшению материально технического состояния и эстетического вида учреждения;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- профессиональная компетентность</li> <li>- выполнение срочной и незапланированной работы в учреждении</li> </ul>	<p>до 20%</p> <p>до 30%</p>
2	Заместитель директора пожарной безопасности по	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокий уровень организационной работы с подчиненным персоналом;</li> <li>- отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном правонарушении и др. по организации обслуживания получателей социальных услуг в учреждении;</li> <li>- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально технического состояния и эстетического вида учреждения</li> <li>- профессиональная компетентность;</li> <li>- выполнение срочной и незапланированной работы в учреждении</li> </ul>	<p>до 30%</p> <p>до 60%</p> <p>до 60%</p> <p>до 20%</p> <p>до 30%</p>
3	Заведующий складом, заведующий хозяйством, сестра-хозяйка, кладовщик	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально технического состояния и эстетического вида учреждения;</li> <li>- выполнение срочной и незапланированной работы в учреждении;</li> <li>- внесение предложений по совершенствованию хозяйственной деятельности;</li> <li>- отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном правонарушении и др. в части правового обеспечения основной и финансово-хозяйственной деятельности учреждения;</li> </ul>	<p>до 60%</p> <p>до 30 %</p> <p>до 50 %</p> <p>до 40%</p>

		- профессиональная компетентность	до 20%
4	Юрисконсульт, Экономист, экономист по материально- техническому снабжению	- отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном правонарушении и др. в части правового обеспечения основной и финансово-хозяйственной деятельности учреждения; - участие в работе постоянно действующих комиссий учреждения; - внесение предложений по совершенствованию основной и финансово-хозяйственной деятельности учреждения; - выполнение срочной и незапланированной работы в учреждении; - выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально технического состояния и эстетического вида учреждения	до 20% до 20% до 10% до 60% до 90%
5	Инженер-механик, инженер-электрик	- отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном правонарушении и др. по организации обслуживания получателей социальных услуг в учреждении; - выполнение срочной и незапланированной работы в учреждении; - выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально технического состояния и эстетического вида учреждения; - участие в работе постоянно действующих комиссий учреждения	до 20% до 60% до 90% до 30%
6	Медицинские работники(врачи, медицинский психолог,средний	- обеспечение стабильного уровня качества услуг (социально-медицинских, социально-бытовых); - осуществление реабилитационного	до 55% до 30%

	медицинский персонал)	<p>процесса с соблюдением прав и законных интересов обслуживаемых в учреждении;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- профессиональная компетентность;</li> <li>- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально технического состояния и эстетического вида учреждения;</li> <li>- выполнение срочной и незапланированной работы в учреждении;</li> </ul>	<p>до 20%</p> <p>до 55%</p> <p>до 40%</p>
7	Заведующий отделением	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;</li> <li>- участие в работе постоянно действующих комиссий учреждения;</li> <li>- выполнение срочной и незапланированной работы;</li> <li>- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетического вида учреждения;</li> <li>- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;</li> <li>- профессиональная компетентность</li> </ul>	<p>до 30 %</p> <p>до 40 %</p> <p>до 40 %</p> <p>до 30%</p> <p>до 40 %</p> <p>до 20 %</p>
8	Специалист по кадрам, делопроизводитель	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам кадровой работы;</li> <li>- организация воинского учета и бронирования в учреждении;</li> <li>- ведение архивного дела в учреждении;</li> <li>- выполнение срочной и незапланированной работы в учреждении;</li> <li>- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей</li> </ul>	<p>до 10%</p> <p>до 20%</p> <p>до 20%</p> <p>до 50%</p> <p>до 80%</p>

		<p>работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетического вида учреждения;</p> <p>- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника</p>	до 20%
9	<p>Психолог, логопед, культорганизатор, педагог дополнительного образования, социальный педагог, музыкальный работник</p>	<p>- организация проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;</p> <p>- выполнение срочной и незапланированной работы;</p> <p>- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетического вида учреждения;</p> <p>- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;</p> <p>- профессиональная компетентность</p>	<p>до 75 %</p> <p>до 35 %</p> <p>до 40 %</p> <p>до 30 %</p> <p>до 20 %</p>
11	<p>Инструктор по лечебной физкультуре, инструктор по труду, инструктор по адаптивной физкультуре</p>	<p>- обеспечение стабильного уровня качества услуг (социально-медицинских, социально-бытовых);</p> <p>- осуществление реабилитационного процесса с соблюдением прав и законных интересов обслуживаемых;</p> <p>- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетического вида учреждения;</p>	<p>до 70 %</p> <p>до 60%</p> <p>до 70%</p>
12	<p>Специалист по социальной работе, администратор</p>	<p>- проведение мероприятий по повышению адаптации обслуживаемых в учреждении;</p> <p>- выполнение срочной и незапланированной работы;</p> <p>- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению</p>	<p>до 50 %</p> <p>до 40 %</p> <p>до 60 %</p>

		материально-технического состояния и эстетичного вида учреждения; - исполнение обязанностей временно отсутствующего работника; - профессиональная компетентность	до 30 % до 20 %
13	Специалист по гражданской обороне, специалист по пожарной безопасности	- принятие мер по предотвращению чрезвычайных ситуаций в учреждении; - отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном правонарушении и др. в части правового обеспечения основной и финансово-хозяйственной деятельности учреждения; - участие в работе постоянно действующих комиссий учреждения; - выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния и эстетического вида учреждения; - исполнение обязанностей временно отсутствующего работника; - профессиональная компетентность	до 40% до 50% до 20% до 30% до 30% до 20%
14	Уборщик служебных помещений, санитар	- высокая интенсивность труда, характеризующая степень занятости работника активной работой в течении всего рабочего времени; - выполнение срочной и незапланированной работы в учреждении; - выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально технического состояния и эстетического вида учреждения;	до 60% до 50% до 90%
15	Машинист(оператор) водогрейных котлов, оператор очистных	- создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья получателей	до 70%

	сооружений	<p>социальных услуг и сотрудников учреждения;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение срочной и незапланированной работы;</li> <li>- выполнение требований пожарной безопасности и техники безопасности;</li> <li>- выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ;</li> <li>- профессиональная компетентность</li> </ul>	<p>до 50%</p> <p>до 30%</p> <p>до 30%</p> <p>до 20%</p>
16	Программист, техник	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокая интенсивность труда, характеризующая степень занятости работника активной работой в течении всего рабочего времени;</li> <li>- многообразие трудовых операций, выполняемых в процессе трудовой деятельности;</li> <li>- обеспечение бесперебойной работы компьютерной и оргтехники учреждения, оперативность в устранении сбоев в их работе;</li> <li>- внесение предложений по совершенствованию информационно-коммуникационного обеспечения учреждения;</li> <li>- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника по улучшению материально технического состояния и эстетического вида учреждения</li> </ul>	<p>до 60%</p> <p>до 20%</p> <p>до 60%</p> <p>до 20%</p> <p>до 40%</p>
17	Слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	<ul style="list-style-type: none"> <li>- создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья получателей социальных услуг и сотрудников учреждения;</li> <li>- выполнение срочной и незапланированной работы в учреждении;</li> <li>- внесение предложений по совершенствованию хозяйственной деятельности;</li> <li>- выполнение работы, не входящей в</li> </ul>	<p>до 30%</p> <p>до 60%</p> <p>до 20%</p> <p>до 90%</p>



			круг основных обязанностей работника, по улучшению материально технического состояния и эстетического вида учреждения	
18	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	и	<ul style="list-style-type: none"> <li>- создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья получателей социальных услуг и сотрудников учреждения;</li> <li>- выполнение срочной и незапланированной работы в учреждении;</li> <li>- внесение предложений по совершенствованию хозяйственной деятельности;</li> <li>- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально технического состояния и эстетического вида учреждения</li> </ul>	<p>до 20%</p> <p>до 60%</p> <p>до 30%</p> <p>до 90%</p>
19	Дворник, рабочий зеленого хозяйства, грузчик		<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокая интенсивность труда, характеризующая степень занятости работника активной работой в течении всего рабочего времени;</li> <li>- выполнение срочной и незапланированной работы в учреждении;</li> <li>- внесение предложений по совершенствованию хозяйственной деятельности;</li> <li>- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально технического состояния и эстетического вида учреждения;</li> </ul>	<p>до 60%</p> <p>до 10%</p> <p>до 40%</p> <p>до 90%</p>
20	Специалист по охране труда		<ul style="list-style-type: none"> <li>- профессиональная компетентность</li> <li>- выполнение срочной и незапланированной работы в учреждении;</li> <li>- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению</li> </ul>	<p>до 20%</p> <p>до 50%</p> <p>до 100%</p>

		материально технического состояния и эстетического вида учреждения; -участие в методической работе и инновационной деятельности	до 30%
21	Шеф-повар, повар, кухонный(подсобный) рабочий, мойщик посуды, официант	-высокая интенсивность труда, характеризующая степень занятости работника активной работой в течении всего рабочего времени; - выполнение срочной и незапланированной работы в учреждении; -выполнение требований пожарной безопасности и техники безопасности; - выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально технического состояния и эстетического вида учреждения;	до 60%  до 10%  до 40%  до 90%
22	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	-высокая интенсивность труда, характеризующая степень занятости работника активной работой в течении всего рабочего времени; - выполнение срочной и незапланированной работы в учреждении; -выполнение требований пожарной безопасности и техники безопасности; - выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, по улучшению материально технического состояния и эстетического вида учреждения;	до 60%  до 10%  до 40%  до 90%
23	Водитель, тракторист	- создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья получателей социальных услуг и сотрудников учреждения; - выполнение срочной и незапланированной работы; - выполнение работы, не входящей в	до 20 %  до 60 %

		круг основных обязанностей работника, по улучшению материально-технического состояния автотранспорта; - выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ	до 90 %  до 30 %
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------