

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

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 ненормированном рабочем дне

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о ненормированном рабочем дне в соответствии с действующим законодательством (ст. ст. 97, 101, 116, 119, 126 Трудового кодекса Российской Федерации) устанавливает порядок привлечения работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Краевой КЦРИ «Медуница» (далее - учреждения), работающих в режиме ненормированного рабочего дня, к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для данной категории работников, перечень должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день, а также порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день.

1.2. Настоящее Положение и все дополнения и изменения к нему утверждаются директором Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Установление ненормированного рабочего дня

2.1. Ненормированный рабочий день как особый режим, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, устанавливается работникам, работающие в ниже перечисленных должностях и по профессиям:

- заместитель директора;
- инженер-механик;
- инженер-электрик;
- водитель автомобиля;
- заместитель директора по пожарной безопасности;

- старшая медицинская сестра.

2.2. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой) (ст.101 ТК РФ).

2.3. На работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня распространяются Правила внутреннего трудового распорядка государственного автономного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Краевой КЦРИ «Медуница», касающиеся времени начала и окончания рабочего дня (смены), однако на основании распоряжения работодателя (в том числе и устного) данные работники могут эпизодически привлекаться к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня, как до его начала, так и после его окончания.

3. Порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день

3.1. Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

3.1.1. Денежная компенсация времени, отработанного за пределами продолжительности рабочего времени в режиме ненормированного рабочего дня, не устанавливается.

3.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день устанавливается следующей продолжительности:

Наименование должности, профессии	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в календарных днях
1	2
Заместитель директора	10
Заместитель директора по пожарной безопасности	10
Инженер-механик	7
Инженер-электрик	7
Водитель автомобиля	7
Старшая медицинская сестра	7

3.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется работникам ежегодно (каждый рабочий год) независимо от фактической продолжительности их работы в условиях ненормированного рабочего дня.

3.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется работникам путем

присоединения его к ежегодному основному оплачиваемому отпуску или по желанию работника, на основании его письменного заявления, в другое время в соответствии с графиком отпусков.

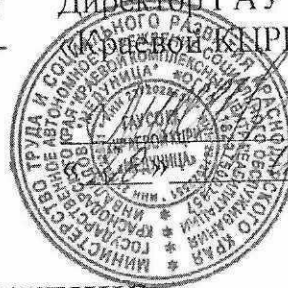
3.5. При увольнении право на неиспользованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.6. Контроль за предоставлением ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за ненормированный рабочий день осуществляет специалист по кадрам Учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
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

об условиях и организации оплаты труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Краевой КЦРИ «Медуница»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в целях сохранения единых подходов и отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда работников учреждения в соответствии с 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 системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края, обеспечивающей повышение уровня оплаты труда работников, усиление их материальной заинтересованности и повышения эффективности труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Краевой КЦРИ «Медуница».

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

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

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

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

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

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

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

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

1.10. Настоящее Положение утверждается директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения, с момента утверждения становится неотъемлемой частью Коллективного договора.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

1.1. Размеры окладов (должностных окладов), устанавливаются директором учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполня-

емой работы. Базовые оклады категорий работников приведены в Приложениях № № 1, 2, 3, 4 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

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

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором учреждения на основании предложений представителей заместителей директора, заведующих структурных подразделений.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу -- до 3,0.

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

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

и привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, утверждается приказом министерства социального развития и семейной политики Краснодарского края.

Размер повышающего коэффициента к окладу до 0,3.

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

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

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.

Рекомендуемые 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.»

2.8. Работникам учреждения, 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.)

2.9. Пункты 2.4.-2.8. также распространяются на должности специалистов, служащих, профессии рабочих, не включенных в единый тарифно-

квалификационный справочник работ и профессий рабочих, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Министерства труда Российской Федерации и Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

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

Повышающие коэффициенты к окладу за почетное звание применяются только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий "Народный врач" и "Заслуженный врач", «Заслуженный работник социального обеспечения Российской Федерации» и «Заслуженный работник социальной защиты населения Кубани» упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

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

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

2.12. Размеры окладов, определенные с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию устанавливаются в течение 5 лет со дня издания приказа органа (учреждения) здравоохранения о присвоении квалификационной категории.

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

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

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

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

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

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

К выплатам компенсационного характера относятся:

3.1.1 Выплата работникам в связи с опасными для здоровья и иными особыми условиями труда;

3.1.2 Выплаты специалистам за работу в сельской местности;

3.1.3 Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания; за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;

за работу в условиях с разделением рабочего дня, смены на части; при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников в виде надбавок и доплат, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

3.3 Работникам учреждения в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, устанавливается повышающий коэффициент к окладу по перечню согласно приложению №5 к настоящему Положению.

Конкретный перечень должностей работников, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу в связи с наличием в их работе опасных для здоровья и особо тяжелых условий труда, утверждается директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.4 Применение повышающих коэффициентов к окладу, определенных п.3.3 настоящего раздела образует должностной оклад.

3.5 Рабочим учреждения, занятым на работах с тяжелыми условиями труда, устанавливаются повышающие коэффициенты в размере от 0,04 до 0,24 оклада по результатам аттестации рабочего места.

Размер указанных выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения окладов на соответствующий повышающий коэффициент.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

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

3.6 Доплаты за работу в сельской местности производятся в размере 25 процентов минимального оклада специалистам, работающим в учреждении.

3.6.1. Социальным работникам, работающим в сельской местности, имеющим среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, также производится доплата в размере 25 процентов базового оклада.

3.7 Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. При этом не имеет значения режим рабочего времени, установленный работнику.

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

Расчет части оклада (должностного оклада за час работы в ночное время) определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

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

Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

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

3.9 Работа в выходные или нерабочий праздничный день может допускаться лишь того персонала, который необходим для функционирования учреждения и для выполнения неотложных ремонтных и погрузочных разгрузочных работ и оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

По желанию работника, работавшего в выходной или не рабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.9.1. Размер оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

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

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за каждый час работы. Если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.»

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

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

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

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

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

3.12. Во всех случаях, когда в соответствии с указанным разделом Положения и действующим законодательством доплаты к окладам (должностным окладам) предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из оклада (должностного) оклада без учета выплат стимулирующего характера.

4. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

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

4.2. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается директором учреждения.

4.3. Штатное расписание включает в себя все должности служащих и профессии рабочих, необходимые и достаточные для гарантированного выполнения функций учреждения, задач и объемов работ, предусмотренных его Уставом.

4.4. Директор учреждения, исходя из производственной необходимости, вправе вводить в штаты должности, в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора учреждения.

4.3. Средства, направляемые на выплаты стимулирующего характера должны составлять не менее тридцати процентов фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований краевого бюджета.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

К Положению об условиях организации и оплаты труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Красной КЦРИ «Медуница»»

РАЗМЕРЫ минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и минимальных повышающих коэффициентов к окладам по занимаемой должности медицинских работников

1. Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"

Квалификационный уровень	Должность	Базовый размер оклада, руб.	Минимальный повышающий коэффициент	Минимальный должностной оклад, руб.
1	2	3	4	5
I квалификационный уровень	Санитарка; сестра-хозяйка	5852	0,00	5852

2. Профессиональная квалификационная группа
"Средний медицинский и фармацевтический персонал"

Квалификационный уровень	Должность	Базовый размер оклада, руб.	Минимальный повышающий коэффициент	Минимальный должностной оклад, руб.
1	2	3	4	5
1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре медицинский дезинфектор	6155	0,00	6155
2 квалификационный уровень	медицинская сестра			
3 квалификационный уровень	диетическая		0,12	6894
4 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу;		0,22	7510
5 квалификационный уровень	медицинская сестра процедурной		0,28	7879
	старшая медицинская сестра		0,32	8125

3. Профессиональная квалификационная группа
"Врачи и провизоры"

Квалификационный уровень	Должность	Базовый размер оклада, руб.	Минимальный повышающий коэффициент	Минимальный должностной оклад, руб.
1	2	3	4	5
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	10332	0,15	11882

Профессиональная квалификационная группа (далее - ПКГ)	Рекомендуемый базовый размер окладов
1	2
ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	5852
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	6155
ПКГ "Врачи и провизоры"	11882

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

К Положению об условиях организации и оплаты труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Краевой КЦРИ «Медуница»»

Перечень общих профессий рабочих

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням	Размеры окладов
1. Общие профессии рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: буфетчик; грузчик; дезинфектор; кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды; парикмахер; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; сторож, уборщик служебных помещений; уборщик территорий, швея; электромонтер по обслуживанию подстанции; электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования.	1 разряд 5629 руб.
		2 разряд 55726 руб.
		3 разряд 55823 руб.
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	
2. Общие профессии рабочих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: повар, буфетчик; водитель автомобиля; маляр; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4 разряд 5919 руб.
		5 разряд 6019 руб.
2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: маляр	6 разряд 6209 руб.
3 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по кото-	8 разряд

ционный уровень	рым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля	6598 руб.
-----------------	---	-----------

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

К Положению об условиях организации и оплаты труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Краевой КЦРИ «Медуница»»

**БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
и минимальные повышающие коэффициенты**

**к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов**

К базовому размеру должностного оклада предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников.

Базовый должностной оклад работников увеличивается на повышающий коэффициент по соответствующей профессиональной квалификационной группе и образуется новый оклад, который учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Базовый должностной оклад – 5516 рублей		
1 квалификационный уровень	Агент по снабжению, делопроизводитель, секретарь- машинистка, экспедитор	0,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	0,02
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Базовый должностной оклад – 5609 рублей		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, техник, администратор	0,00
2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством	0,04
	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	0,07
3 квалификационный уровень	Заведующий прачечной, заведующий	0,15

онный уровень	производством (шеф-повар)	
	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	0,13
4 квалификационный уровень	Механик (гаража)	0,17
	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,15
5 квалификационный уровень	Начальник гаража	0,2
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Базовый должностной оклад – 6170 рублей		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер (всех наименований), программист, специалист гражданской обороны, специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист по пожарной безопасности, экономист (всех наименований), юрисконсульт	0,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	0,07
3 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	0,1
4 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,2
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	0,3

* За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возглавляет на руководителя или заместителя руководителя учрежден

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

К Положению об условиях организации и оплаты труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Краевой КЦРИ «Медуница»»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
Должности работников культуры, искусства и кинематографии
среднего звена

Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням	Размеры окладов, руб.
Культурорганизатор	9568

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

К Положению об условиях организации и оплаты труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Краевой КЦРИ «Медуница»»

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

для работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Краевой КЦРИ «Медуница»»

В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) (Постановления Конституционного Суда РФ от 11.04.2019г №17-П и от 16.12.2019г № 40-П).

№ п/п	Наименование должности, работы	Размер выплат
1. Учреждения и структурные подразделения, с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право работникам на расчет выплат компенсационного характера с применением повышающего коэффициента 0,15		
1.	Учреждения и организации социальной защиты населения и структурные подразделения и иные государственные учреждения и их филиалы, обслуживающие клиентов государственных учреждений социального обслуживания Краснодарского края	Должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания больных в указанных учреждениях независимо от подчиненности учреждения, в штате которого они состоят; руководителей, специалистов, служащих и рабочих, обслуживающих и работающих с контингентом этих учреждений
2.	Должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, директоров, их заместителей, специалистов, служащих и рабочих всех профессий	0,25
2. Рабочим, занятым на работах с тяжелыми условиями труда, рекомендуется установить компенсационные выплаты по аттестации рабочего места с применением повышающего коэффициента		

№ п/п	Наименование должности, работы	Размер выплат
1	Рабочим, занятым на работах с тяжелыми условиями труда, рекомендуется установить компенсационные выплаты в соответствии с результатами специальной оценки условий труда с применением повышающего коэффициента	от 0,04 до 0,24
3. Работа в условиях, отклоняющихся от нормальных		
1.	При выполнении работ различной квалификации	При выполнении работником с повышенной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой работы
2.	За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания; за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором	Работникам в соответствии со статьей 151 ТК РФ производится доплата к окладу (должностному окладу) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
3.	за сверхурочную работу	Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые 2 часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

№ п/п	Наименование должности, работы	Размер выплат
	за работу в ночное время	доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (ст.154 ТК РФ). Размер повышения составляет 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника
5.	При выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Врачам-руководителям и их заместителям-врачам за работу по специальности в пределах рабочего времени. Доплата производится по основной должности в размере до 25% должностного оклада врача соответствующей специальности(ст.149 ТК РФ)
6.	за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	<p>-не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день-статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации: если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени</p> <p>-не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;</p> <p>-не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени.</p> <p>-не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада)</p>

№ п/п	Наименование должности, работы	Размер выплат
		да) за каждый час работы если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

К Положению об условиях организации и оплаты труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Краевой КЦРИ «Медуница»»

Перечень показателей оценки эффективности деятельности работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Краевой КЦРИ «Медуница»» и критерии их оценки

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
1	2	3	4
1. Общие критерии для работников учреждения (кроме санитарок)			
1.1.	Соблюдение законодательства, регулирующего процесс предоставления социальных услуг	знание и эффективное практическое применение норм действующего федерального, краевого законодательства, ведомственных нормативных правовых документов; своевременное внесение предложений по актуализации нормативной базы, регулирующей процесс предоставления социальных услуг; отсутствие (наличие) замечаний по соблюдению порядка предоставления социальных услуг	10
1.2.	Использование новых эффективных технологий в процессе обслуживания граждан	достижение позитивных результатов работы в условиях реализации инновационных эффективных авторских, модифицированных программ, технологий по социальному обслуживанию населения, разработанных и внедренных в работу учреждения	10
1.3.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее ис-	своевременное и качественное выполнение трудовых действий за определенный период времени по оказанию социаль-	10

	полнение трудовых обязанностей	ных услуг в сфере социального обслуживания в учреждении, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями в отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	
1.4.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации, в соответствии с требованиями профессиональных стандартов	5
1.5.	Участие в методической работе и инновационной деятельности	наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений и т.п. Зафиксированная положительная динамика в удовлетворительном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий социальной работы	10 5
1.6.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	динамика системного участия работников учреждений в указанных мероприятиях либо единичные случаи участия со значительными результатами более широкого масштаба	10
1.7.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых социальных услуг	наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц; наличие (отсутствие) жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	5 (-5)
1.8.	Соблюдение требований профессиональной этики	знание и соблюдение требований профессиональной этики, в т.ч.: соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового по-	10

	<p>ведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей; учет культурных особенностей, вероисповедания; защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах</p>	
--	---	--

2. Основные показатели

Заместитель директора

2.1.	Обеспечение безопасной и бесперебойной работы систем жизнеобеспечения	<p>соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил. Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации и "тревожной кнопки", отсутствие зарегистрированных случаев травматизма работников учреждения за отчетный период, своевременная подготовка к отопительному сезону</p>	10 (-5)
2.2.	Отсутствие (наличие) актов, протоколов об административном правонарушении в части охраны жизни и здоровья граждан, проживающих в учреждении	<p>отсутствие (наличие) актов, протоколов об административном правонарушении в части охраны жизни и здоровья граждан, проживающих в учреждении</p>	7 (-3)
2.3.	Отсутствие (наличие) чрезвычайных ситуаций в учреждении	<p>отсутствие (наличие) чрезвычайных ситуаций в учреждении</p>	8 (-4)

Врач			
2.4.	Полнота, своевременность и качество оформления врачебной документации	правильность на полноту, своевременность и качество оформления врачебной документации	7
2.5.	Оказание квалифицированной медицинской помощи с использованием современных методов лечения	положительная (отрицательная) динамика в обеспечении здоровья проживающих граждан в учреждении	10 (-5)
2.6.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического законодательства в части профилактики инфекционных заболеваний в стационарных учреждениях	отсутствие случаев массовой заболеваемости вследствие надлежащей организации профилактической работы среди граждан, проживающих в стационарных учреждениях, должного выполнения обязанностей по недопущению распространения заболеваемости	8 (-4)
Заведующий отделением			
2.7.	Осуществление контроля за выполнением должностных обязанностей медперсонала отделения	отсутствие (наличие) замечаний по выполнению должностных обязанностей медперсонала отделения	10 (-5)
2.8.	Контроль за своевременным и качественным оформлением медицинской документации в соответствии с требованиями	отсутствие (наличие) замечаний по своевременному и качественному оформлению медицинской документации в соответствии с требованиями	8 (-4)
2.9.	Организация и проведение тематических занятий с медперсоналом (врачебные)	организация и проведение тематических занятий с медперсоналом (врачебные)	7

	тических занятий с медперсоналом (врачебные конференции, медсестринские и санитарские ежемесячные занятия)	конференции, медсестринские и санитарские ежемесячные занятия)	
Медицинская сестра			
2.10.	Осуществление контроля за выполнением должностных обязанностей младшего медперсонала	отсутствие (наличие) замечаний по выполнению должностных обязанностей младшего медперсонала	10
2.11.	Полнота, своевременность и качество оформления медицинской документации	правильность на полноту, своевременность и качество оформления медицинской документации	8
2.12.	Качество выполнения процедур, связанных с сохранением здоровья	отсутствие (наличие) осложнений в результате проведения процедур, связанных с сохранением здоровья	7 (-3)
Инструктор ЛФК			
2.13.	Оказание квалифицированной медицинской реабилитационной помощи с использованием современных методов лечения	положительная (отрицательная) динамика в состоянии психосоматического здоровья клиентов (получателями социальных услуг)	10
2.14.	Отсутствие (наличие) массовых инфекционных заболеваний в учреждении	отсутствие случаев массовой заболеваемости вследствие надлежащей организации профилактической работы среди воспитанников (клиентов), проживающих в стационарных учреждениях, должного выполнения обязанностей по	5

		недопущению распространения заболеваемости	
2.15.	Полнота, своевременность и качество оформления медицинской документации	полнота, своевременность и качество оформления врачебной документации	5
2.16.	Наличие (отсутствие) предписаний, актов, протоколов об административном нарушении в части охраны жизни и здоровья, связанных с недостатками организации медицинского обслуживания	положительная (отрицательная) динамика в обеспечении здоровья проживающих граждан в учреждении	5
Санитарки			
2.17.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	своевременное и качественное выполнение заданий и иных поручений в соответствии с должностными обязанностями, отсутствие официально зафиксированных замечаний и т.п.	10
2.18.	Соблюдение требований профессиональной этики	знание и соблюдение требований профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей; учет культурных особенностей, вероисповедания; защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними; соблюдение	10

		конфиденциальности информации о гражданах	
2.19.	Качество обеспечения ухода в части оказания санитарно-гигиенических услуг с учетом состояния здоровья	отсутствие (наличие) замечаний при обеспечении ухода в части оказания санитарно-гигиенических услуг с учетом состояния здоровья	10
2.20.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых социальных услуг	наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц, отсутствие при проведении контроля за качеством оказанных услуг от получателей социальных услуг; наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	10 (-5)
2.21.	Обеспечение сохранности имущества учреждения и проживающих в нем граждан	обеспечение сохранности имущества учреждения и проживающих в нем граждан	10
2.22.	Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности	соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности	10
2.23.	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных технологий по социальному обслуживанию населения, внедренных в работу учреждения	10
2.24.	Соблюдение санитарно-эпидемиологиче-	соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	10

	ского режима		
2.25.	Повышение уровня профессиональных знаний путем самообразования	достижение результатов в качестве обслуживания граждан	10
2.26.	Осуществление контроля за соблюдением проживающими гражданами правил внутреннего распорядка учреждения	отсутствие (наличие) нарушений проживающими гражданами правил внутреннего распорядка учреждения	10 (-5)
Специалист по социальной работе			
2.27.	Оказание содействия клиентам (получателями социальных услуг) в повышении их жизненного уровня, социальной активности, успешности в решении различных социальных проблем	собеседование с клиентами (получателями социальных услуг), опрос клиентов (получателями социальных услуг) о степени удовлетворенности результатом оказанной помощи	10
2.28.	Повышение уровня информированности, социально-правовой компетентности инвалидов, членов их семей.	подготовка информационных листовок, буклетов на актуальные для клиентов (получателями социальных услуг) темы. Участие в информационно-просветительских мероприятиях. Собеседование с клиентами (получателями социальных услуг), опрос клиентов (получателями социальных услуг) о доступности, полезности полученной информации	10
2.29.	Наличие письменных благодарностей за работу, наличие обосно-	документальное отражение	5 (-5)

ванных жалоб граждан на качество оказания социальных услуг		
Психолог		
Уровень разрешения психологических проблем инвалида (ребенка – инвалида, клиента) в области социальных отношений, социальной адаптации, социализации и интеграции	контрольные показатели в начале и конце реабилитационного периода в ходе первичной и последующих диагностик (высокий, средний, низкий показатели эффективности); высокий показатель – достигнут значительный положительный эффект, средний – положительный эффект в незначительной степени, низкий – положительный эффект не достигнут	10
Повышение уровня психологических знаний, психологической компетентности инвалидов (детей – инвалидов), членов их семей в построении гармоничных межличностных отношений, способности к самопознанию и саморегуляции в соответствии с требованиями социальной среды.	подготовка информационных листовок, буклетов на актуальные для клиентов (получателей социальных услуг) темы; проведение информационно-просветительских мероприятий (лекций, бесед и т.д.); собеседование с клиентами (получателями социальных услуг), опрос клиентов о доступности, полезности полученной информации	10
Использование в ходе работы с клиентами технических, наглядных средств, раздаточного материала, психодиагностического, пси-	опрос клиентов о степени удовлетворенности проведенным занятием (в части наглядности и доступности), улучшения их психоэмоционального состояния	5

хокоррекционного инструментария		
Наличие письменных благодарностей за работу, наличие обоснованных жалоб граждан на качество оказания социальных услуг	документальное отражение	5 (-5)