

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Государственное казенное учреждение социального обслуживания
Краснодарского края «Успенский социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних»

на 2021 - 2024 годы

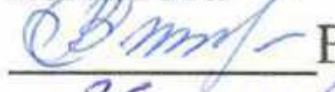
с «21» сентября 2021 года по «20» сентября 2024 года

Приняты на общем собрании
трудового коллектива

Протокол № 1
от «26» января 2023 года

По поручению собрания:

Председатель профсоюзного
комитета

 В.Е. Согомоян
«26» января 2023 года

Директор
ГКУ СО КК «Успенский СРЦН»
 И.Г. Оганезова
«26» января 2023 года



Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения Успенского района»
02.02.2023 Изменение к коллективному договору
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата 23.09.2021 № 46/21-В
Вед. спец. Кошечкина И.И. Коваленко
Инициалы, Имя, Ф.И.О.

договору

Изменения и дополнения к коллективному договору ГКУ СО КК «Успенский СРЦН» на 2021-2024 годы.

Государственное казенное учреждение социального обслуживания Краснодарского края «Успенский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних», в лице директора Оганезовой Инги Генриховны, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель» и работники в лице председателя профсоюзного комитета Согомоян Виктории Евгеньевны, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет», пришли к соглашению о внесении в Коллективный договор на 2021-2024 годы следующих изменений и дополнений:

1. В разделе 3 «Режим труда и отдыха» п. 3.4.1. изложить в новой редакции:

«3.4.1. Работодатель вводит суммированный учет рабочего времени в соответствии со статьей 104 ТК РФ. Суммированный учет рабочего времени вводится с целью недопущения за учетный период превышения нормального числа рабочих часов в учетном периоде. Учетный период – 1 месяц. Продолжительность рабочего времени при суммированном учете рабочего времени не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников продолжительности рабочего времени».

2. В разделе 4 «Оплата и нормирование труда» п. 4.3.1. изложить в новой редакции:

«за первую половину отработанного месяца - 20 числа текущего месяца за фактически отработанное время;».

3. В разделе 6 «Охрана труда и здоровья» п. 6.9.2. изложить в новой редакции:

«6.9.2. Провести плановую специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» на рабочих местах учреждения».

4. В разделе 7 «Гарантии и льготы для работников» п. 7.15. изложить в новой редакции:

«7.15. Для должности медицинская сестра на основании карт специальной оценки условий труда от 4 декабря 2018 № 2215.01.08, № 2215.01.07, от 10 ноября 2022 года № 1216.1.0.04 установлена выдача молока или других равноценных продуктов. По письменным заявлениям работника выдача молока или других равноценных продуктов может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».

5. Раздел 7 «Гарантии и льготы для работников» дополнить п. 7.17. изложить в следующей редакции:

«7.17. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального

закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13_1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту,

заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

6. В приложении № 1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка»:

Пункт 1.3. раздела 1 «Порядок приема, увольнения работников» изложить в следующей редакции:

«1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет документы:

паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку;

сведения о трудовой деятельности, вне зависимости от выбранной ими формы ведения трудовой книжки, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Социального фонда России сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета;

справку о наличии (отсутствии) судимости (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

документы воинского учета - для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

свидетельство о постановке на учет физического лица в налоговом органе».

Пункт 1.10. раздела 1 «Порядок приема, увольнения работников» изложить в следующей редакции:

«1.10. С целью сохранения рабочих мест при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель приостанавливает прием на работу новых работников.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации».

Пункт 4.2.1. и 4.2.2. раздела 4 «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

«4.2.1. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Суммированный учет рабочего времени вводится работникам, согласно графика работы или графика сменности. Продолжительность рабочего дня (смены) устанавливается графиком работы или сменности. Выходные – предоставляются по скользящему графику или графику сменности. Учетный период при суммированном учете рабочего времени равен 1 месяцу.

4.2.2. Введение суммированного учета рабочего времени в ГКУ СО КК «Успенский СРЦН» обуславливается невозможностью организации работы для отдельных категорий работников в соответствии с нормальной продолжительностью рабочего времени. Нормальное число рабочих часов за учетный период (месяц) определяется исходя из установленной для данной категории работников продолжительности рабочего времени (ст. 104 ТК РФ)».

Пункт 4.4. раздела 4 «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

«4.4. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, перерывом для отдыха и питания устанавливается для должностей: секретарь-машинистка,

экономист (специалист по закупкам), шеф-повар, уборщик служебных помещений, дворник, кладовщик, специалист по социальной работе, программист, психолог, юрисконсульт отделения помощи семье и детям Успенского района.

Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, перерывом для отдыха и питания для должностей:

Должность	Режим работы	Перерыв для отдыха и питания
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Выходные дни: суббота, воскресенье; Понедельник- пятница с 07:00ч — 16:00ч (Предпраздничные дни с 07:00ч - 15:00ч)	Перерыв для отдыха и питания с 12:00ч до 13:00ч
Медицинская сестра (ответственная за питание воспитанников)	Выходные дни: суббота, воскресенье; Понедельник- пятница с 09:00ч — 17:00ч (Предпраздничные дни с 09:00ч - 16:00ч)	Перерыв для отдыха и питания с 12:00ч до 12:48ч
Специалист по кадрам	Выходные дни: суббота, воскресенье; Понедельник- пятница с 12:30ч — 20:12ч (Предпраздничные дни с 12:30ч - 19:12ч)	Перерыв для отдыха и питания с 13:30ч до 14:00ч
Специалист по охране труда и технике безопасности (0,5 ставки)	Выходные дни: суббота, воскресенье; Понедельник- пятница с 8:00ч — 11:36ч (Предпраздничные дни с 8:00ч — 10:36ч)	

Дворник	Выходные дни суббота, воскресенье; Понедельник- пятница с 07:00 до 15:00 (Предпраздничные дни с 07:00ч - 14:00ч)	Перерыв для отдыха и питания с 11:00ч до 11:48ч
---------	--	--

Суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 месяц и предоставлением выходных дней по скользящему графику работы:

Должность	Режим работы	Перерыв для отдыха и питания
Кастелянша	Рабочее время с 08:00ч — 16:00ч (Предпраздничные дни с 08:00ч - 15:00ч)	Перерыв для отдыха и питания с 12:00ч до 12:48ч
Социальный педагог приемного отделения	Рабочее время: 1. Понедельник, среда, четверг с 09:00ч - 17:00ч 2. Вторник, воскресенье с 11:00ч до 19:00ч (Предпраздничные дни с 09:00ч - 16:00ч или с 11:00ч до 18:00ч)	1. Перерыв для отдыха и питания с 13:00ч до 13:48ч 2. Перерыв для отдыха и питания с 14:00ч до 14:48ч
Педагог-психолог приемного отделения	Рабочее время: 1. Вторник, среда, четверг с 09:00ч - 17:00ч 2. Пятница, суббота с 11:00ч до 19:00ч (Предпраздничные дни с 09:00ч - 16:00ч или с 11:00ч до 18:00ч)	1. Перерыв для отдыха и питания с 13:00ч до 13:48ч 2. Перерыв для отдыха и питания с 14:00ч до 14:48ч
Социальный педагог	Рабочее время: 1. Вторник, среда,	1. Перерыв для отдыха и питания с 13:00ч до 13:48ч (вторник, среда,

(младшая группа)	<p>четверг с 09:00ч - 17:00ч</p> <p>2.Пятница, суббота с 11:00ч до 19:00ч (Предпраздничные дни с 09:00ч - 16:00ч или с 11:00ч до 18:00ч)</p>	<p>четверг)</p> <p>2. Перерыв для отдыха и питания с 14:00ч до 14:48ч (пятница, суббота - в школьное время)</p> <p>3. Перерыв для отдыха и питания с 13:52ч до 14:40ч (пятница, суббота - в каникулярное время)</p>
Социальный педагог (старшая группа)	<p>Рабочее время:</p> <p>1.Среда, четверг, воскресенье с 09:00ч - 17:00ч</p> <p>2.Понедельник, вторник с 11:00ч до 19:00ч (Предпраздничные дни с 09:00ч - 16:00ч или с 11:00ч до 18:00ч)</p>	<p>1. Перерыв для отдыха и питания с 13:00ч до 13:48ч (понедельник, четверг, воскресенье)</p> <p>2. Перерыв для отдыха и питания с 14:00ч до 14:48ч (вторник, среда - в школьное время)</p> <p>3. Перерыв для отдыха и питания с 13:52ч до 14:40ч (вторник, среда - в каникулярное время)</p>
Педагог-психолог (младшая группа)	<p>Выходные дни: пятница, суббота; Вторник, среда, четверг; с 09:00ч - 17:00ч</p> <p>Воскресенье, понедельник с 11:00ч до 19:00ч. (Предпраздничные дни с 09:00ч - 16:00ч или с 11:00ч до 18:00ч)</p>	<p>1. Перерыв для отдыха и питания с 13:00ч до 13:48ч (вторник, среда, четверг)</p> <p>2. Перерыв для отдыха и питания с 14:00ч до 14:48ч (воскресенье, понедельник - в школьное время)</p> <p>3. Перерыв для отдыха и питания с 13:52ч до 14:40ч (воскресенье понедельник - в каникулярное время)</p>
Педагог-психолог (старшая группа)	<p>Выходные дни: воскресенье, понедельник; Вторник,пятница, суббота с 09:00ч — 17:00ч;</p> <p>Среда, четверг с 11:00ч до 19:00ч; (Предпраздничные дни</p>	<p>1. Перерыв для отдыха и питания с 13:00ч до 13:48ч (вторник, пятница, суббота)</p> <p>2. Перерыв для отдыха и питания с 14:00ч до 14:48ч (среда, четверг - в школьное время)</p> <p>3. Перерыв для отдыха и питания с 13:52ч до 14:40ч (среда четверг - в</p>

	с 09:00ч - 16:00ч или с 10:00ч до 17:00ч)	каникулярное время)
Учитель-дефектолог	Рабочее время: Понедельник, вторник, воскресенье с 09:00ч до 13:30ч; Среда, четверг с 14:30ч до 19:00ч (Предпраздничные дни с 09:00ч — 12:30ч или с 14:30ч — 18:00ч)	Перерыв для отдыха и питания 30 минут: Понедельник, вторник, воскресенье 11:00ч до 11:30ч; Среда, четверг с 16:00ч до 16:30ч

Ненормированный рабочий день и суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 месяц с предоставлением выходных дней по скользящему графику работы вводится для должностей:

Заместитель директора по пожарной безопасности	с 09:00ч до 17:00ч; предоставление выходных дней по скользящему графику	Перерыв для отдыха и питания с 13:00ч до 13:48ч
Заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе	с 09:00ч до 17:00ч; предоставление выходных дней по скользящему графику	Перерыв для отдыха и питания с 13:00ч до 13:48ч
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	с 09:00ч до 17:00ч; предоставление выходных дней по скользящему графику	Перерыв для отдыха и питания с 13:00ч до 13:48ч
Заведующий отделением	с 09:00ч до 17:00ч; предоставление выходных дней по скользящему графику	Перерыв для отдыха и питания с 13:00ч до 13:48ч
Медицинская сестра	с 09:00ч до 17:00ч; предоставление	Перерыв для отдыха и питания с 13:00ч до 13:48ч

(назначенная приказом старшей)	выходных дней по скользящему графику	
Юрисконсульт учреждения	с 09:00ч до 17:00ч; предоставление выходных дней по скользящему графику	Перерыв для отдыха и питания с 13:00ч до 13:48ч
Специалист по социальной работе (уполномоченный на решение оперативных вопросов)	с 09:00ч до 17:00ч; предоставление выходных дней по скользящему графику	Перерыв для отдыха и питания с 13:00ч до 13:48ч

Ненормированный рабочий день, суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 месяц и гибкий график работы, вводится для следующих должностей:

Должность	Режим работы	Перерыв для отдыха и питания
Водитель	Согласно графику работы начало рабочего времени, его окончание и общая продолжительность определяется по соглашению между работником и работодателем в зависимости от времени прохождения водителем предрейсового и послерейсового медицинских осмотров, а также время следования от рабочего места до места проведения такого	с 13.00 до 14.00

	осмотра	
--	---------	--

Суммированный учет рабочего времени вводится работникам, согласно графика сменности. Продолжительность рабочего времени (смены) устанавливается графиком сменности. Выходные - согласно графика сменности. Для должностей:

Должность	Режим работы	Перерыв для отдыха и питания
Воспитатель 1 смена (старшая и средняя группы)	с 07:00ч до 13:00ч	Прием пищи осуществляется в кабинете специалистов ОДСР, во время II-го завтрака воспитанников (10мин), при условии надлежащего контроля со стороны дежурного по учреждению
Воспитатель 1 смена (младшая группа)	с 07:00ч до 13:00ч	Прием пищи осуществляется в кабинете специалистов ОДСР, во время II-го завтрака воспитанников (10мин), при условии надлежащего контроля со стороны социального педагога, дежурного по учреждению
Воспитатель 2 смена (старшая и средняя группы)	с 13:00ч до 19:00ч	Прием пищи осуществляется в кабинете специалистов ОДСР, во время полдника воспитанников (10мин), при условии надлежащего контроля со стороны дежурного по учреждению
Воспитатель 2 смена (младшая группа)	с 13:00ч до 19:00ч	Прием пищи осуществляется в кабинете специалистов ОДСР, во время полдника воспитанников (10мин), при условии надлежащего контроля со стороны социального педагога, дежурного по учреждению
Воспитатель 3 смена (старшая и средняя группы)	с 19:00ч до 07:00ч	Прием пищи осуществляется на рабочем месте, во время ночного сна воспитанников (10мин - 15 мин), при условии надлежащего контроля со стороны специалиста по пожарной безопасности
Воспитатель 3 смена (младшая группа)	с 19:00ч до 07:00ч	Прием пищи осуществляется на рабочем месте, во время ночного сна воспитанников (10мин - 15 мин), при условии надлежащего контроля со стороны специалиста по пожарной безопасности

Помощник воспитателя 1 смена	с 07:00ч до 15:00ч	Перерыв для отдыха и питания с 11:00ч до 11:48ч
Помощник воспитателя 2 смена	с 12:00ч до 20:00ч	Перерыв для отдыха и питания с 16:00ч до 16:48ч

Суммированный учет рабочего времени (учетный период 1 месяц) и гибкий режим работы, где продолжительность рабочего времени, его начало и окончание устанавливается по соглашению между работником и работодателем, выходные дни предоставляются согласно графика работы, который утверждается за 1 месяц, - устанавливается для следующих должностей:

Медицинская сестра (приемного отделения с карантинным блоком)	Согласно графику работы (в соответствии с нормой рабочего времени, включая ночные смены)	Перерыв для отдыха и питания: - в первую половину дня с 12:00ч до 13:00ч; - во вторую половину дня с 16:00ч до 17:00ч; - в ночное время (10-15 мин) на рабочем месте во время ночного сна воспитанников, при условии надлежащего контроля со стороны специалиста по пожарной безопасности
Повар	Согласно графику работы	Перерыв для отдыха и питания с 11:00ч до 13:00ч
Кухонный рабочий	Согласно графику работы	Перерыв для отдыха и питания с 14:00ч до 16:00ч
Специалист по пожарной безопасности	Согласно графику работы	Прием пищи осуществляется на рабочем месте, во время ночного сна воспитанников (10 мин - 15 мин) когда работник свободен от обязанностей по обходу территории и сдаче отчета в системе Docshell

Особый режим рабочего времени вводится для должностей:

Педагог дополнительного образования	Установлен режим гибкого рабочего времени и суммированный учет рабочего времени с учетным периодом	Перерыв для отдыха и питания 50 минут: с 16:00ч до 16:50ч
-------------------------------------	--	---

	<p>— месяц.</p> <p>Установлена неполная рабочая неделя — рабочие дни: вторник, четверг, воскресенье; выходные дни: понедельник, среда, пятница, суббота.</p> <p>Установлено фиксированное рабочее время с 13.00ч до 19.50ч (обязательное присутствие на рабочем месте).</p> <p>Гибкое рабочее время установлено с 11.40ч до 13.00ч (необходимость присутствия на рабочем месте, определяется по соглашению сторон).</p>	
Музыкальный руководитель (1 ставка)	<p>Выходные дни: понедельник, вторник.</p> <p>Рабочие дни: среда-воскресенье с 15.00 ч до 20.18 ч</p> <p>(Предпраздничные дни с 15.00 ч до 19.18 ч)</p>	Перерыв для отдыха и питания с 16.30 ч до 17.00 ч
Музыкальный руководитель (0,5 ставки)	<p>Установлен режим гибкого рабочего времени и суммированный учет рабочего времени с учетным периодом — месяц.</p> <p>Установлена неполная рабочая неделя. Выходные</p>	

	<p>дни: понедельник, вторник, пятница. Рабочие дни среда, четверг, суббота, воскресенье.</p> <p>Установлено фиксированное рабочее время среда-четверг с 15.30ч до 18.00ч (обязательное присутствие на рабочем месте).</p> <p>Гибкое рабочее время установлено с 18.00ч до 20.00ч (необходимость присутствия на рабочем месте, определяется по соглашению сторон в соответствии с графиком работы).</p> <p>Установлено фиксированное рабочее время суббота-воскресенье с 9.00 ч до 11.00ч (обязательное присутствие на рабочем месте).</p> <p>Гибкое рабочее время установлено с 11.00ч до 12.00ч (необходимость присутствия на рабочем месте, определяется по соглашению сторон в соответствии с графиком работы).</p>	
--	--	--

Пункты 4.7.- 4.10. раздела 4 «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

«4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае

необходимости выполнения заранее непредвиденных работ от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

От работы в выходные и нерабочие праздничные дни имеют право отказаться работники, имеющие детей-инвалидов, работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекуны детей указанного возраста, родители, имеющие ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. Такие работники могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с письменного согласия.

4.8. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника

продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

От сверхурочной работы имеют право отказаться работники, имеющие детей-инвалидов, работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекуны детей

указанного возраста, родители, имеющие ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. Такие работники могут привлекаться к сверхурочной работе только с письменного согласия.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

При подсчете отработанных сотрудником сверхурочных часов, работа в выходные и праздничные дни не учитывается и не подлежит оплате, как сверхурочная работа, если она превышает нормальное число рабочих часов за учетный период и должна быть оплачена в двойном размере как работа в праздничные дни на основании ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день (ст.284 ТК РФ). В дни, когда по основному месту работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

4.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней, основного удлиненного отпуска-56 календарных дней (Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»), дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, дополнительного отпуска, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

4.10.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; - в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.10.2. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается не позднее чем за две недели до его начала (под роспись). По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

4.10.3 Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:
временной нетрудоспособности работника;
исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

4.10.4. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.10.5. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.10.6. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.10.7. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора, в этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

4.10.8. Сотрудники, которые имеют право на отпуск в любое удобное для них время:

Категория сотрудников	Основание	Документ, который подтверждает льготу
Несовершеннолетние	Ст. 267 ТК	Паспорт работника
Родители, в том числе приемные, опекуны или попечители, которые воспитывают ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет	Ст. 262.1 ТК	Свидетельство о рождении ребенка, справка, подтверждающая инвалидность
Сотрудники, которые награждены знаками «Почетный донор России» и «Почетный донор СССР»	Ч. 1, 2 ст. 23 Закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ	Удостоверение почетного донора
Беременные перед или после отпуска по беременности и родам. По окончании отпуска по уходу за ребенком	Ст. 260 ТК	Справка о беременности, больничный, выданный в связи с отпуском по беременности и родам
Сотрудники, у которых трое и больше детей в возрасте до 18 лет. (Льгота действует пока младшему ребенку не исполнится 14 лет)	Ст. 262.2 ТК	Свидетельства о рождении детей
Супруг, который хочет воспользоваться отпуском во время отпуска по беременности и родам его жены	Ч. 4 ст. 123 ТК	Справка о беременности, копия больничного, который выдан для оформления отпуска по беременности и родам
Супруг военнослужащего, который хочет уйти в отпуск одновременно с отпуском другого супруга	П. 11 ст. 11 Закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ	Справка с места службы, выписка из графика отпусков супруга

Участники Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий, в том числе получившие инвалидность	Ст. 14–19 Закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ	Удостоверение ветерана
Герои Советского Союза, Герои России, полные кавалеры ордена Славы	Ч. 3 ст. 8 Закона от 15.01.1993 № 4301-1	Удостоверение Героя Советского Союза, Героя России, полного кавалера ордена Славы
Герои Социалистического Труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы	Ст. 6 Закона от 09.01.1997 № 5-ФЗ	Удостоверение Героя Социалистического Труда, полного кавалера ордена Трудовой Славы
Сотрудники, которые получили или перенесли лучевую болезнь и другие заболевания, которые связаны с радиацией вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы, участники ликвидации катастрофы	Подп. 1 ч. 3 ст. 15 Закона от 15.05.1991 № 1244-1	Удостоверение гражданина, который подвергся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, справка об установлении инвалидности
Один из работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях родителей (опекун или попечитель), который сопровождает ребенка в возрасте до 18 лет для поступления в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности	Ч. 5 ст. 322 ТК	Паспорт ребенка, справка из приемной комиссии образовательного учреждения
Сотрудники, которые претендуют на отпуск за первый рабочий год, при намерении работодателя включить их в график	Ст. 122 ТК	Приказ о приеме на работу, график отпусков
Демобилизованный работник Вправе получить ежегодный оплачиваемый отпуск в течение 6 месяцев после завершения участия в СВО	Ст. 351.7 ТК	Военный билет (справка)

--	--	--

7. В приложении № 2 к коллективному договору «Положение о ненормированном рабочем дне» п. 2.1. раздела 2. «Установление ненормированного рабочего дня» изложить в следующей редакции:

«2.1. Ненормированный рабочий день как особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, может быть установлен работникам, занимающим следующие должности:

директор;

заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе;

заместитель директора по пожарной безопасности;

заместитель директора по административно-хозяйственной работе;

заведующий отделением;

медицинская сестра (старшая);

специалист по социальной работе (уполномоченный на решение административных вопросов);

юрисконсульт учреждения;

шеф-повар;

водитель;

специалист по социальной работе отделения помощи семье и детям Успенского района;

повар».

8. Приложение к Приложению № 2 к коллективному договору «Положение о ненормированном рабочем дне» изложить в новой редакции. (Приложение № 1)

9. В Приложении № 4 к коллективному договору «Перечень профессий и должностей с вредными, опасными и иными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день, повышенный размер оплаты труда» изменить п. 6 который изложить в следующей редакции:

№ п/п	Перечень профессий и должностей	Дополнительный отпуск (дней)	Сокращенная продолжительность рабочего времени (час/неделю)	Повышенный размер оплаты труда(%)	Основание
6.	Медицинская сестра	нет	36	4%	Карта специальной оценки условий труда № 2215.01.07, № 2215.01.08 от 4 декабря 2018 года

					№ 1216.1.0.04 от 10 ноября 2022 года
--	--	--	--	--	--

10. Приложение № 6 к коллективному договору «Положение о материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Успенский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» изложить в новой редакции: (Приложение № 2)

11. Приложение № 9 коллективного договора «Перечень профессий и работ, при выполнении которых работники проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» дополнить пунктом №31 «Психолог».

12. Приложение № 14 коллективного договора «Положение о бесплатной выдаче работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, и порядке осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока» изложить в новой редакции. (Приложение №3)

Определить, что настоящие изменения вступают в действие с 1 февраля 2023 года.

Приложение
к Положению
о ненормированном
рабочем дне

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и
продолжительность дополнительного отпуска

№ п/п	Наименование профессий и работ	Количество календарных дней дополнительного отпуска
1.	Директор	14
2.	Заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе	14
3.	Заместитель директора по пожарной безопасности	14
4.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	14
5.	Заведующий отделением	14
6.	Юрисконсульт учреждения	14
7.	Медицинская сестра (назначенная старшей по приказу)	7
8.	Специалист по социальной работе отделения помощи семье и детям Успенского района	7
9.	Юрисконсульт отделения помощи семье и детям Успенского района	7
10.	Психолог	7
11.	Шеф-повар	3
12.	Водитель	7
13.	Повар	5

Специалист по кадрам



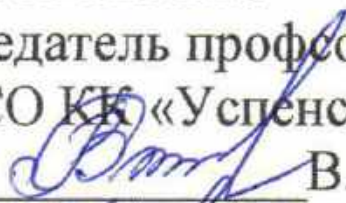
Н.Ю. Шульга

Приложение № 2 к данным
изменениям

Приложение №6
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
ГКУ СО КК «Успенский СРЦН»


В.Е. Согомонян
«16» января 2013 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКУСОКК
«Успенский СРЦН»
И.Г. Оганезова


«16» января 2013 года

Положение
о материальном стимулировании работников
государственного казенного учреждения социального обслуживания
Краснодарского края «Успенский социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Успенский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» и от 27 ноября 2008 года № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Краснодарского края», приказом министерства социального развития и семейной политики Краснодарского края от 6 декабря 2013 года № 1574 «Об утверждении Перечня показателей оценки эффективности деятельности работников государственных учреждений, подведомственных министерству социального развития и семейной политики Краснодарского края, и критерии их оценки» и другими законодательными и нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение распространяется на работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Успенский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» (далее - учреждение) и предусматривает дифференцированный подход к установлению надбавок стимулирующего характера и премированию в зависимости от личного вклада работников в улучшение показателей деятельности учреждения.

1.3. Положением определены следующие виды материального стимулирования:

- повышающие коэффициенты к окладам;
- надбавки стимулирующего характера;
- премиальные выплаты;
- единовременное денежное поощрение;
- материальная помощь.

Все выплаты предусмотренные Положением производятся на основании приказов директора учреждения (лица, его замещающего) в пределах и за счет годового фонда оплаты труда.

Установление выплат стимулирующего характера является правом директора учреждения (лица, его замещающего).

2. Повышающие коэффициенты к окладам

Положением предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам:

педагогическим и медицинским работникам, а также специалистам по социальной работе отделения помощи семье и детям Успенского района за специфику работы в данной организации социального обслуживания, занятых обслуживанием детей и подростков, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам в размере 0,2 оклада;

- 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.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимает директор учреждения совместно с тарификационной комиссией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающих коэффициентов к окладу может устанавливаться как в процентах от оклада, так и в виде коэффициента к окладу.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Выплаты повышающих коэффициентов 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 организации:

- 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.

2.1. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности

2.1.1. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается не более, чем на календарный год в зависимости от отнесения должности к соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы при наличии следующих условий:

помощнику воспитателя в размере повышающего коэффициента 1,25 без предъявления требований к профессиональному образованию и стажу работы;

специалисту по социальной работе в размере повышающего коэффициента 0,12 при наличии высшего профессионального образования и стажа работы в учреждении не менее 1 года или стажа работы не менее 5 лет;

заведующему отделением в размере повышающего коэффициента 0,20 при наличии высшего профессионального образования и стажа работы не менее 3 лет на занимаемой должности.

2.1.2. 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.

2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу

2.2.1. 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 совместно с тарификационной комиссией персонально в отношении конкретного работника.

2.2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается ежемесячно в течение соответствующего календарного года.

2.2.3. При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу учитываются следующие критерии:

Для всех должностей:

выполнение срочных поручений, связанных с функционированием учреждения, выходящих за рамки должностных обязанностей до 2,0;

повышение квалификации (участие в научно-практических конференциях, посещение семинаров, изучение профессиональной литературы, получение дополнительного образования) – 1,0;

привлечение к работе в качестве председателя или члена различных постоянно действующих комиссий организации – 0,2;

- участие в волонтерском движении – 0,2;
- успешное прохождение аттестации по занимаемой должности или независимой оценки квалификации – 1,0;
- наставничество молодых специалистов – 0,5.

Должности руководителей:

заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе до 3,0 - в т.ч.:

- инициатива, применение инновационных технологий, творчество в работе – до 1,0;
- проведение методического и технического обучения работников – до 1,0;
- сложность и важность выполняемой работы – до 1,0;
- разработка и выпуск брошюр, буклетов, наглядных пособий – до 0,7;
- организация работы отделения помощи семье и детям Успенского района – до 1,0;
- поддержание в актуальном состоянии нормативно-правовых и организационных документов – до 0,5;
- инициатива, применение инновационных форм работы, творчество в работе – до 1,0;
- участие в общественной работе коллектива (в зависимости от вида работы) – до 0,8;
- разработка руководств, служебных инструкций, правил, положений, предназначенных для регламентирования процесса предоставления услуг, определения методов (способов) их предоставления – до 1,0;
- создание инновационных программ реабилитации несовершеннолетних – до 2,0;
- организация работы и осуществления контроля за работой отделения помощи семье и детям – до 2,0;
- оперативное, качественное решение внештатных ситуаций, возникших в ходе функционирования учреждения – 0,5;
- осуществление деятельности по разработке социально-реабилитационных программ на основании которых функционирует учреждение – до 1,0;
- участие в реализации национальных проектов, целевых программ, разработка документации, имеющей важное значение для учреждения, подготовка важной и сложной отчетной документации – до 2,0;
- обогащение методической базы учреждения – до 0,5;
- организация деятельности социального медико-психолого педагогического консилиума – до 0,5.

заместитель директора по административно-хозяйственной работе до 3,0 - в т.ч.:

- повышенная персональная ответственность за обеспечение жизнедеятельности и функционирования организации – до 1,0;
- экономия и правильное, своевременное освоение бюджетных средств – до 1,0;

внедрение и применение инновационных технологий, программ в работе учреждения, участие в реализации национальных проектов, целевых программ, разработка документации, имеющей важное значение для учреждения, подготовка важной и сложной отчетной документации – до 2,0;

оперативное, качественное решение внештатных ситуаций, возникших в ходе функционирования учреждения – до 0,5;

сложность и важность выполняемой работы – до 1,0;

обеспечение безаварийной работы инженерных, хозяйственно-эксплуатационных средств жизнеобеспечения учреждения – до 0,5;

поддержание в актуальном состоянии нормативно-правовых и организационных документов – до 0,5;

обучение сотрудников – 0,3;

выполнение мероприятий по организации закупок для осуществления деятельности учреждения в соответствии с действующим законодательством – до 1,0;

участие в общественной работе коллектива (в зависимости от вида работы) – до 0,8.

заместитель директора по пожарной безопасности до 3,0 - в т.ч.:

внедрение и применение инновационных технологий, программ в работе учреждения, участие в реализации национальных проектов, целевых программ, разработка документации, имеющей важное значение для учреждения, подготовка важной и сложной отчетной документации – до 2,0;

повышенная персональная ответственность за обеспечение жизнедеятельности и функционирования организации – до 1,0;

оперативное, качественное решение внештатных ситуаций, возникших в ходе функционирования организации – до 0,5;

анализ состояния безопасности объекта (зданий, сооружений, помещений, складов, наружной установки, территории и пр.) – до 1,0;

организация деятельности группы контроля по качеству оказания социальных услуг – до 1,0;

подготовка проектов приказов и иных распоряжений директора учреждения по вопросам безопасности объекта – до 0,5;

ведение текущей и отчетной документации по вопросам безопасности учреждения, в том числе, мониторинг работы специалистов по пожарной безопасности – до 1,0;

взаимодействие с органами безопасности, МЧС, ФСБ, УВД, др. службами экстренного реагирования, подготовка и оформление документов о мерах безопасности – 1,0;

проведение инструктажей, учений, тренировок персонала и воспитанников по действиям при чрезвычайных ситуациях, связанных с пожарами, по вопросам противодействия угрозе или совершения диверсионно-террористического акта, экстремистской акции и прочих угрозах до 1,0;

сложность и важность выполняемой работы – до 1,0;

поддержание в актуальном состоянии нормативно-правовых и организационных документов – до 0,5;

участие в общественной работе коллектива (в зависимости от вида работы) – до 0,8.

заведующие отделениями - до 3,0 - в т.ч.:

внедрение и применение инновационных технологий, программ в работе учреждения, участие в реализации национальных проектов, целевых программ, разработка документации, имеющей важное значение для учреждения, подготовка важной и сложной отчетной документации – до 0,5;

оперативное, качественное решение внештатных ситуаций, возникших в ходе функционирования организации – до 0,5;

разработка руководств, служебных инструкций, правил, положений, предназначенных для регламентирования процесса предоставления услуг, определения методов (способов) их предоставления – до 1,0;

обучение сотрудников – 0,3;

проведение социально-значимых мероприятий – 0,3;

сложность и важность выполняемой работы – до 1,0;

разработка и выпуск брошюр, буклетов, наглядных пособий – до 0,7;

поддержание в актуальном состоянии нормативно-правовых и организационных документов – до 0,5;

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

организация и осуществление своевременного контроля за качеством предоставляемых услуг – до 0,5;

участие в общественной работе коллектива (в зависимости от вида работы) – до 0,8;

проведение общих собраний воспитанников – до 0,5;

своевременное составление графиков работы – 1,0;

обеспечение качественной работы сотрудников отделения – до 0,5;

создание инновационных программ реабилитации несовершеннолетних – до 2,0.

Должности специалистов:

специалист по пожарной безопасности - до 3,0 в т.ч.:

осуществление утилизации найденных опасных веществ и предметов – до 1,0;

оперативное, качественное решение внештатных ситуаций, возникших в ходе функционирования учреждения – до 0,5;

участие в разработке мероприятий по безопасности объекта – до 0,5;

ведение текущей и отчетной документации по вопросам безопасности учреждения – до 1,0;

прогнозирование возможной обстановки в учреждении при возникновении пожароопасных, аварийных чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера и применение современных средств поражения – до 2,0;

подготовка и участие в учениях и тренировках – до 1,0.

юриисконсулт - до 3,0 в т.ч.:

разработка локальных нормативно-правовых актов учреждения, участие в реализации национальных проектов, целевых программ, разработка документации, имеющей важное значение для учреждения, подготовка важной и сложной отчетной документации – до 2,0;

оперативное, качественное решение внештатных ситуаций, возникших в ходе функционирования учреждения – 0,5;

сложность и важность выполняемой работы – до 1,0;

поддержание в актуальном состоянии нормативно-правовых и организационных документов – до 0,5;

своевременная организация и качественная подготовка и проведение работ по трудоустройству несовершеннолетних – до 1,0;

заключение договоров на приобретение материалов – 0,5;

участие в общественной работе коллектива (в зависимости от вида работы) – до 0,8;

социально-правовая помощь в оформлении документов несовершеннолетним, участие в судах – до 1,0;

своевременная и качественная подготовка и сдача отчетности – до 1,0.

юриисконсулт отделения помощи семье и детям Успенского района - до 3,0 в т.ч.:

участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих мастерских – до 0,5;

наличие дополнительных знаний, умений для участия в реализации мероприятий, влияющих на выполнение показателей деятельности учреждения до – до 0,5;

взаимодействие с различными государственными и негосударственными организациями по привлечению их к оказанию социально-правовой помощи несовершеннолетним и семьям, находящимся в трудной жизненной ситуации, в том числе социально опасном положении – до 1;

работа с родителями и несовершеннолетними по вопросам социально-правовой поддержки, участие в установленном порядке в разрешении спорных и конфликтных ситуаций, связанных с социальным обслуживанием, семейными спорами – до 1;

активное проведение профилактической работы с семьями – до 1.

специалист по кадрам - до 3,0 в т.ч.:

разработка локальных нормативно-правовых актов учреждения, участие в реализации национальных проектов, целевых программ, разработка документации, имеющей важное значение для учреждения, подготовка важной и сложной отчетной документации – до 2,0;

оперативное, качественное решение внештатных ситуаций, возникших в ходе функционирования организации – 0,5;

сложность и важность выполняемой работы – до 1,0;

качественное обеспечение подготовки документов по пенсионному, медицинскому страхованию, а также документов, необходимых для назначения пенсий работникам учреждения, банковских карт – до 0,5;

обучение сотрудников – 0,3;

работа с программным обеспечением по учету кадров – до 1,0;

поддержание в актуальном состоянии нормативно-правовых и организационных документов – до 0,5;

участие в общественной работе коллектива (в зависимости от вида работы) – до 0,8;

осуществление контроля за правильностью заполнения листков нетрудоспособности – до 0,5.

программист - до 3,0 в т.ч.:

освоение, внедрение и сопровождение программных обеспечений – до 1,0;

сложность и важность выполняемой работы – до 1,0;

оперативное, качественное решение внештатных ситуаций, возникших в ходе функционирования организации – 0,5;

участие в общественной работе коллектива (в зависимости от вида работы) – до 0,8;

соблюдение сохранности материальных ценностей до – 1,0.

своевременная и качественная подготовка и сдача отчетности – до 1,0.

специалист по охране труда и технике безопасности - до 3,0 в т.ч.:

сложность и важность выполняемой работы – до 1,0;

поддержание в актуальном состоянии нормативно-правовых и организационных документов – до 0,5;

оперативное, качественное решение внештатных ситуаций, возникших в ходе функционирования организации – 0,5;

участие в общественной работе коллектива (в зависимости от вида работы) – до 0,8;

контроль за своевременным ведением документации по охране труда в учреждении – до 0,5;

контроль за своевременностью прохождения обязательных медосмотров, контроль за выделением денежных средств на охрану труда из ФСС – до 0,5;

разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников – до 0,5;

контроль за своевременностью проведения специальной оценки труда – 1,0;

обучение сотрудников по охране труда, проведение инструктажей – 0,3;

оформление выставок и стендов по охране труда и технике безопасности, подготовка материалов для участия в краевых конкурсах – до 0,7;

разработка локальных нормативно-правовых актов учреждения, участие в реализации национальных проектов, целевых программ, разработка документации, имеющей важное значение для учреждения, подготовка важной и сложной отчетной документации – до 2,0.

экономист (специалист по закупкам) - до 3,0 в т.ч.:

оперативное, качественное решение внештатных ситуаций, возникших в ходе функционирования учреждения – 0,5;

сложность и важность выполняемой работы – до 1,0;

выполнение мероприятий по организации закупок для осуществления деятельности учреждения в соответствии с действующим законодательством – до 1,0;

разработка локальных нормативно-правовых актов учреждения, участие в реализации национальных проектов, целевых программ, разработка документации, имеющей важное значение для учреждения, подготовка важной и сложной отчетной документации – до 2,0;

экономия и своевременное освоение бюджетных средств – до 1,0;

поддержание в актуальном состоянии нормативно-правовых и организационных документов – до 0,5;

работа с программным обеспечением на сайте региональной информационной системы в сфере закупок Краснодарского края – до 1,0;

участие в общественной работе коллектива (в зависимости от вида работы) – до 0,8.

специалист по социальной работе - до 3,0 в т.ч.:

сложность и важность выполняемой работы – до 1,0;

своевременная организация, качественная подготовка и проведение работ по трудоустройству несовершеннолетних – до 1,0;

участие в общественной работе коллектива (в зависимости от вида работы) – до 0,8;

своевременный и качественный учёт предоставленных социальных услуг – до 0,5;

своевременное и качественное ведение утвержденной документации – до 0,5;

своевременная сдача установленной отчетности – до 0,5;

разработка и выпуск брошюр, буклетов – до 0,7;

умение устанавливать и поддерживать правильные профессиональные отношения (квалифицированно работать с людьми по недопущению личностных конфликтов, эффективно взаимодействовать с подразделениями, организациями, государственными органами и др.) – до 0,8.

шеф-повар - до 3,0 в т.ч.:

сложность и важность выполняемой работы – до 1,0;

стабильное выполнение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов – до 0,5;

участие в общественной работе коллектива (в зависимости от вида работы) – до 0,8;

соблюдение сохранности материальных ценностей до – до 1,0;

качество приготовления пищи, соблюдение технологии приготовления пищи, порционирование, оформление, подача блюд – до 1,0;

оказание дополнительных санитарно-эстетико-гигиенических услуг – до 0,5;

контроль обеспечения безаварийной и бесперебойной работы технологического оборудования, инвентаря, весоизмерительных приборов и уход за ними – до 0,5;

своевременное и качественное ведение утвержденной документации – до 0,5.

Должности технических исполнителей:

помощник воспитателя- до 3,0 - в т.ч.:

сложность и важность выполняемой работы – до 1,0;

инициативность при выполнении должностных обязанностей – до 0,5;

оказание дополнительных санитарно-эстетико-гигиенических услуг – до 0,5;

соблюдение сохранности материальных ценностей до – 1,0.

участие в общественной работе коллектива (в зависимости от вида работы) – до 0,8;

стабильное выполнение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов – до 0,5.

кладовщик - до 3,0 в т.ч.:

сложность и важность выполняемой работы – до 1,0;

заключение договоров на приобретение материалов, продуктов питания – до 1,0;

поддержание в актуальном состоянии нормативно-правовых и организационных документов – до 0,5;

стабильное выполнение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов – до 0,5;

выполнение погрузочно-разгрузочных работ – до 0,2;

участие в общественной работе коллектива (в зависимости от вида работы) – до 0,8;

соблюдение сохранности материальных ценностей – до 1,0.

кастелянша - до 3,0 в т.ч.:

сложность и важность выполняемой работы – до 1,0;

стабильное выполнение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов – до 0,5;

оказание дополнительных санитарно-эстетико-гигиенических услуг – до 0,5;

участие в общественной работе коллектива (в зависимости от вида работы) – до 0,8;

соблюдение сохранности материальных ценностей до – 1,0.

секретарь-машинистка - до 3,0 - в т.ч.:

сложность и важность выполняемой работы – до 1,0;

инициативность при выполнении должностных обязанностей – до 0,5;

качественный и своевременный прием поступающей корреспонденции, осуществление ее систематизации и составление отчетов – до 0,5;

обеспечение сохранности дел, сформированных в соответствии с утвержденной номенклатурой учреждения – до 0,5;

своевременное осуществление мероприятий по документообороту с использованием электронной почты – до 0,5;

участие в общественной работе коллектива (в зависимости от вида работы) – до 0,8.

Педагогические работники:

педагог-психолог - до 3,0 - в т.ч.:

инициативность при выполнении должностных обязанностей – до 0,5;

участие в общественной работе коллектива (в зависимости от вида работы) – до 0,8;

выпуск брошюр, наглядных пособий, буклетов для детей и родителей – до 0,7;

проведение социально-значимых мероприятий – 0,3;

организация наставничества на рабочем месте – до 1,0;

работа по программе дополнительного образования – до 0,7;

оформление выставок и стендов – до 0,7;

осуществление кружковой деятельности – 0,3;

совершенствование профессиональной деятельности, участие в конкурсах, наличие публикаций – 1,0.

психолог - до 3,0 - в т.ч.:

участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих мастерских, наличие публикаций – до 1,0;

применение профессиональных знаний и умений при представительстве в комиссиях и рабочих группах по направлению деятельности учреждения – до 0,5;

обеспечение взаимодействия с учителями, социальными педагогами и психологами образовательных учреждений – до 0,5;

применение в работе инновационных и восстановительных технологий – до 1,0;

учитель дефектолог – до 3,0 - в т.ч.:

инициативность при выполнении должностных обязанностей – до 0,5;

осуществление кружковой деятельности – 0,3;

участие в общественной работе коллектива (в зависимости от вида работы) – до 0,8;

выпуск брошюр, наглядных пособий, буклетов для детей и родителей – до 0,7;

проведение социально-значимых мероприятий – 0,3;

совершенствование профессиональной деятельности, участие в конкурсах, наличие публикаций – 1,0;

работа по программе дополнительного образования – до 0,7.

социальный педагог - до 3,0 - в т.ч.:

инициативность при выполнении должностных обязанностей – до 0,5;

совершенствование профессиональной деятельности, участие в конкурсах, наличие публикаций – 1,0;

организация наставничества на рабочем месте – до 1,0;

участие в общественной работе коллектива (в зависимости от вида работы) – до 0,8;

выпуск брошюр, наглядных пособий, буклетов для детей и родителей – до 0,7;

проведение социально-значимых мероприятий – 0,3;

работа по программе дополнительного образования – до 0,7;

оформление выставок и стендов – до 0,7;

создание инновационных программ реабилитации несовершеннолетних – до 2,0.

музыкальный руководитель - до 3,0 - в т.ч.:

инициативность при выполнении должностных обязанностей – до 0,5;

осуществление кружковой деятельности – 0,3;

участие в общественной работе коллектива (в зависимости от вида работы) – до 0,8;

проведение социально-значимых мероприятий – 0,3;

совершенствование профессиональной деятельности, участие в конкурсах, наличие публикаций – 1,0;

работа по программе дополнительного образования – до 0,7.

педагог дополнительного образования - до 3,0 - в т.ч.:

инициативность при выполнении должностных обязанностей – до 0,5;

участие в общественной работе коллектива (в зависимости от вида работы) – до 0,8;

выпуск брошюр, наглядных пособий, буклетов для детей и родителей – до 0,7;

проведение социально-значимых мероприятий – 0,3;

совершенствование профессиональной деятельности, участие в конкурсах, наличие публикаций – 1,0;

осуществление кружковой деятельности – 0,3;

работа по программе дополнительного образования – до 0,7;

оформление выставок и стендов – до 0,7;

воспитатель - до 3,0 - в т.ч.:

инициативность при выполнении должностных обязанностей – до 0,5;

участие в общественной работе коллектива (в зависимости от вида работы) – до 0,8;

проведение социально-значимых мероприятий – 0,3;

выпуск брошюр, наглядных пособий, буклетов для детей и родителей – до 0,7;

организация наставничества на рабочем месте – до 1,0;

работа по программе дополнительного образования – до 0,7;

совершенствование профессиональной деятельности, участие в конкурсах, наличие публикаций – 1,0;

осуществление кружковой деятельности – 0,3;

соблюдение сохранности материальных ценностей до – 1,0;

оформление выставок и стендов – до 0,7.

Должности медицинского персонала:

медицинская сестра - до 3,0 - в т.ч.

работа с программным обеспечением по питанию – до 1,0;

оказание дополнительных санитарно-эстетико-гигиенических услуг – 0,5;

санитарно-просветительская работа с семьями и несовершеннолетними, профилактика здорового образа жизни – до 1,5;

сложность и важность выполняемой работы – до 1,0;

стабильное выполнение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов – до 0,5;

подготовка, организация и сопровождение медицинских осмотров, диспансеризации и вакцинация воспитанников и сотрудников учреждения – до 0,6;

участие в общественной работе коллектива (в зависимости от вида работы) – до 0,8;

контроль за учетом и хранением материальных ценностей – до 1,0;

организация наставничества на рабочем месте – до 1,0;

своевременность и качество ведения учетно-отчетной медицинской документации – до 1,0;

Должности рабочих:**водитель - до 3,0 - в т.ч.:**

безаварийная эксплуатация автотранспорта – до 2,0;

обеспечение безаварийной работы автотранспорта – 0,5;

содержание автомобиля в рабочем состоянии: проведение мелкого ремонта автомобильного транспорта и ТО закрепленного оборудования и инвентаря – 1,0;

сложность и важность выполняемой работы – до 1,0;

участие в общественной работе коллектива (в зависимости от вида работы) – до 0,8;

отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения – до 1,0;

совершенствование и повышение уровня профессиональной компетенции (обучение по ПДД) – 1,0;

соблюдение сохранности материальных ценностей до – 1,0.

дворник - до 3,0 - в т.ч.:

выполнение поливочных работ – 0,4;

выполнение земляных работ – 0,4;

обрезка кустарников и деревьев – 0,3;

сложность и важность выполняемой работы – до 1,0;

стабильное выполнение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов – до 0,5;

участие в общественной работе коллектива (в зависимости от вида работы) – до 0,8;

соблюдение сохранности материальных ценностей до – 1,0.

уборщик служебных помещений - до 3,0 - в т.ч.:

сложность и важность выполняемой работы – до 1,0;

стабильное выполнение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов – до 0,5;

участие в общественной работе коллектива (в зависимости от вида работы) – до 0,8;

соблюдение сохранности материальных ценностей до – 1,0.

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий - до 3,0 - в т.ч.:

выполнение работ по косметическому ремонту зданий – 0,5;

выполнение погрузочно-разгрузочных работ – 0,2;

сложность и важность выполняемой работы – до 1,0;

стабильное выполнение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов – до 0,5;

участие в общественной работе коллектива (в зависимости от вида работы) – до 0,8;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения - до 1,5;

соблюдение сохранности материальных ценностей до – 1,0.

повар - до 3,0 - в т.ч.:

качество приготовления пищи, соблюдение технологии приготовления пищи, порционирование, оформление, подача блюд - до 1,0;

контроль обеспечения безаварийной и бесперебойной работы технологического оборудования, инвентаря, весоизмерительных приборов и уход за ними – до 0,5;

отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима – до 0,5;

экономное использование расходных материалов – до 1,0;

соблюдение сохранности материальных ценностей до – 1,0;

кухонный рабочий - до 3,0 - в т.ч.:

контроль обеспечения безаварийной и бесперебойной работы технологического оборудования, инвентаря, весоизмерительных приборов и уход за ними – до 0,5;

отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима – до 0,5;

экономное использование расходных материалов – до 1,0;

соблюдение сохранности материальных ценностей до – 1,0;

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

2.2.5. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.3. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ

2.3.1. 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 директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и утверждается приказом по согласованию с выборным профсоюзным органом.

2.3.2. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере 0,3 оклада устанавливается на текущий календарный год водителям автобусов и легковых автомобилей, имеющим первый класс, занятым перевозкой обслуживаемых и выполняющим устранение возникших во время работы мелких неисправностей, не требующих разборки механизмов.

2.3.3. 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.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание

2.4.1. 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.

2.4.2. Размеры повышающего коэффициента к окладу по должностям, предусматривающим категорирование:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,10;

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

кандидата наук - 0,1;

за наличие почетного звания - 0,1.

2.4.4. 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.

2.4.5. 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.

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

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

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

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

2.4.10. 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.

2.4.11. 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.

2.4.12. 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.

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

3. Надбавка стимулирующего характера

Настоящим Положением определены следующие надбавки стимулирующего характера:

- надбавка за продолжительность стажа непрерывной работы;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы и другие денежные поощрения.

3.1. Надбавка за продолжительность стажа непрерывной работы

3.1.1 Работникам учреждений, в пределах утвержденных ассигнований по фонду оплаты труда устанавливаются выплаты за продолжительность стажа непрерывной работы.

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

в размере 0,2 оклада от 3 до 5 лет непрерывной работы;

в размере 0,3 оклада от 5 лет непрерывной работы 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.

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

3.1.4. Право на получение надбавки наступает с момента (дня) исполнения трехлетнего или пятилетнего стажа непрерывной работы в учреждении, и на основании приказа директора учреждения, надбавка выплачивается ежемесячно в размере, указанном в подпункте 3.1.2. настоящего пункта.

3.1.5. Положение о порядке исчисления стажа за продолжительность непрерывной работы в учреждениях приведено в приложении № 3 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Успенский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних», утвержденного на основании Постановления главы администрации Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Краснодарского края».

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

3.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

3.2.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный срок в процентном выражении от оклада.

При назначении учитывается:

участие в выполнении важных работ и мероприятий краевого уровня - 30%, городского уровня - 20%, уровня учреждения - 10%;

привлечение спонсорских средств - 10%, за каждые 20 тысяч рублей 30%;
участие в общественной работе учреждения (организация, проведение внеплановых общественных и иных поручений) - 20%;

соблюдение правил и норм по охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности и антитеррористической защищенности объекта - 20%;

срочность и оперативность выполнения работ, значительный объем работы - 60%;

выполнение поручений администрации временного характера, не входящих в должностные инструкции (поручение в зависимости от значимости) - 50%;

эффективное взаимодействие со структурными подразделениями учреждения - 30%;

наставничество с молодыми или вновь принятыми специалистами - 30%;

соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей - 30%;

участие в методической работе и инновационной деятельности - 30%;

соблюдение требований профессиональной этики (знание и соблюдение требований профессиональной этики, в т.н.: соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей, учет культурных особенностей, вероисповедания, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах) - 50%.

№ п/п	Наименование показателя	Критерий оценки	Количественные показатели	% надбавки
Заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе, Заместитель директора по административно-хозяйственной работе, Заместитель директора по пожарной безопасности				
1	Внедрение перспективных методов и методик социального обслуживания		1 внедрение 1 разработка	30%
2	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности	Организация и проведение технических учеб	1 техучеба оформление в журнале 5%	30%

3	Осуществление контроля за работой специалистов	Проведение мониторингов, результаты статистических отчетов и др.; осуществление контроля реализации общеразвивающих программ дополнительного образования; осуществление контроля подготовки компетентных заключений на воспитанников для рассмотрения на заседаниях социального медико-психолого-педагогического консилиума учреждения		50%
4	Обучение специалистов	Наставничество с молодыми или вновь принятыми специалистами	1 вновь прибывший специалист - 10%	30%
5	Осуществление организации и контроля реабилитационно-воспитательного и учебного процессов	Использование в работе инновационных методов и современных технологий, умение использовать различные технологии социальной работы		30%
6	Организация кадрового обеспечения	Организация мероприятий по комплектованию кадрового состава; грамотный подбор кадров, укомплектованность квалифицированными специалистами, их профессиональная подготовка; рациональное использование и умелая		20%

		расстановка кадрового состава; проведение мероприятий, направленных на повышение квалификации сотрудников; организация мероприятий для создания и поддержки психологического климата в коллективе		
7	Интенсивность и напряженность работы	Эффективность использования энергетических ресурсов	2 % экономии по показателям счетчиков	30%
		Межведомственное эффективное взаимодействие с различными организациями	Участие в межведомственных комиссиях, исполнение сроков переписки с межведомственными органами	40%
		Организация и контроль за питанием детей	5% за 4 контрольных посещения в месяц с записью в журнале	30%
		Руководство работой методических объединений	1 методическое объединение в месяц	50%
8	Обеспечение сохранности имущества учреждения и проживающих в нем воспитанников			30%

9	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания	Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных технологий по социальному обслуживанию, внедренных в работу учреждения		70%
10	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима			20%
11	Обеспечение безопасной и бесперебойной работы систем жизнеобеспечения	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил; наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации и «тревожной кнопки», отсутствие зарегистрированных случаев травматизма работников учреждения за отчетный период, своевременная подготовка к отопительному сезону		50%
12	Обеспечение функционирования отделения помощи семье и детям	Осуществление контроля за выполнением должностных обязанностей сотрудников отделения, выполнением индивидуальных программ предоставления социальных услуг в установленные сроки, осуществление патронажей		100%
13	Соблюдение	Отсутствие (наличие)		20%

	требований законодательства в сфере закупок	актов (протоколов) об административных правонарушениях в сфере закупок, обоснованных жалоб участников закупок, предписаний контролирующих органов об устранении нарушений в сфере закупок		
14	Обеспечение материально-технической базы, своевременное приобретение канцелярских товаров и моющих средств, инвентаря	Отсутствие (наличие) замечаний по обеспечению деятельности учреждения		40%
15	Соблюдение требований техники безопасности, правил пожарной безопасности и охраны труда, контроль за работой системы отопления, водоснабжения и электрообеспечения, автомобильного транспорта, обеспечение охраны зданий и прилегающей территории, антитеррористической безопасности	Отсутствие (наличие) актов, предписаний		40%
16	Отсутствие (наличие) чрезвычайных ситуаций в учреждении	Отсутствие (наличие) чрезвычайных ситуаций в учреждении		30%
17	Осуществление организации и контроля работы отделения помощи семье и детям	проведение мониторинга работы специалистов отделения; проверка и предоставление статистической отчетности; контроль		

		реализации планов работы отделения		
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе, Заместитель директора по пожарной безопасности				
1	Внедрение перспективных методов и методик социального обслуживания		1 внедрение 1 разработка	30%
2	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности	Организация и проведение технических учеб	1 техучеба оформление в журнале 5%	30%
3	Осуществление контроля за работой специалистов	Проведение мониторингов, результаты статистических отчетов и др.; осуществление контроля реализации общеразвивающих программ дополнительного образования; осуществление контроля подготовки компетентных заключений на воспитанников для рассмотрения на заседаниях социального медико-психолого-педагогического консилиума учреждения		50%
4	Обучение специалистов	Наставничество с молодыми или вновь принятыми специалистами	1 вновь прибывший специалист - 10%	30%
5	Организация кадрового обеспечения	Организация мероприятий по комплектованию кадрового состава; грамотный подбор кадров,		20%

		укомплектованность квалифицированными специалистами, их профессиональная подготовка; рациональное использование и умелая расстановка кадрового состава; проведение мероприятий, направленных на повышение квалификации сотрудников; организация мероприятий для создания и поддержки психологического климата в коллективе		
6	Интенсивность и напряженность работы	Эффективность использования энергетических ресурсов	2 % экономии по показателям счетчиков	30%
		Межведомственное эффективное взаимодействие с различными организациями	Участие в межведомственных комиссиях, исполнение сроков переписки с межведомственными органами	40%
		Организация и контроль за питанием детей	5% за 4 контрольных посещения в месяц с записью в журнале	30%
7	Обеспечение сохранности имущества учреждения и			30%

	проживающих в нем воспитанников			
8	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания	Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных технологий по социальному обслуживанию, внедренных в работу учреждения		70%
9	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима			20%
10	Обеспечение безопасной и бесперебойной работы систем жизнеобеспечения	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил; наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации и «тревожной кнопки», отсутствие зарегистрированных случаев травматизма работников учреждения за отчетный период, своевременная подготовка к отопительному сезону		50%
11	Проведение занятий с несовершеннолетним и воспитанниками учреждения по выполнению требований пожарной безопасности		1 занятие	20%
12	Соблюдение требований законодательства в сфере закупок	Отсутствие (наличие) актов (протоколов) об административных правонарушениях в сфере закупок, обоснованных жалоб		20%

		участников закупок, предписаний контролирующих органов об устранении нарушений в сфере закупок		
13	Обеспечение материально-технической базы, своевременное приобретение канцелярских товаров и моющих средств, инвентаря	Отсутствие (наличие) замечаний по обеспечению деятельности учреждения		40%
14	Соблюдение требований техники безопасности, правил пожарной безопасности и охраны труда, контроль за работой системы отопления, водоснабжения и электрообеспечения, автомобильного транспорта, обеспечение охраны зданий и прилегающей территории, антитеррористической безопасности	Отсутствие (наличие) актов, предписаний		40%
15	Отсутствие (наличие) чрезвычайных ситуаций в учреждении	Отсутствие (наличие) чрезвычайных ситуаций в учреждении		30%
Заведующий отделением				
1	Обеспечение материально-технической базы, своевременное приобретение канцелярских товаров и моющих средств, инвентаря Соблюдение	Отсутствие (наличие) замечаний по обеспечению деятельности учреждения		40%
		Отсутствие (наличие) актов, предписаний		40%
		Отсутствие (наличие) чрезвычайных ситуаций в учреждении		30%

	требований техники безопасности, правил пожарной безопасности и охраны труда, контроль за работой системы отопления, водоснабжения и электроснабжения, автомобильного транспорта, обеспечение охраны зданий и прилегающей территории, антитеррористической безопасности Отсутствие (наличие) чрезвычайных ситуаций в учреждении			
2	Осуществление контроля за работой специалистов отделения	Проведение мониторингов, результаты статистических отчетов и др.		20%
		Осуществление контроля реализации общеразвивающих программ дополнительного образования		50%
		Осуществление контроля подготовки компетентных заключений на воспитанников для рассмотрения на заседаниях социального медико-психолого-педагогического консилиума учреждения		20%
3	Организация и обеспечение работы отделения	Отсутствие (наличие) нарушений в организации работы отделения		30%

4	Осуществление контроля за выполнением должностных обязанностей работниками отделения	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению должностных обязанностей		30%
5	Контроль за своевременным и качественным документированием процесса предоставления услуг	Отсутствие (наличие) замечаний по своевременному и качественному оформлению документации в соответствии с установленными требованиями		40%
6	Организация и проведение технической учебы с работниками отделения	Организация и проведение тематических занятий		10%
7	Организация и проведение тематических занятий	Проведение тестирования, собеседования, практических тренингов		10%
8	Осуществление контроля соблюдения санитарно-гигиенических требований	Создание комфортных условий пребывания несовершеннолетних в организации в соответствии с требованиями СанПиН		10%
9	Осуществление организации и контроля реабилитационно-воспитательного и учебного процессов	Использование в работе отделения инновационных методов и современных технологий, умение использовать различные технологии социальной работы		30%
10	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности	Организация и проведение технических учеб	1 техучеба в месяц, внеплановый инструктаж с регистрацией в	10%

			журнале	
11	Перевыполнение норм нагрузки	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности	1 внедренное продуктивно е предложени е с анализом эффек- тивности	10%
		Увеличение объема предоставляемых социальных услуг, разработка и внедрение новых социальных услуг	1 соц.услуга- 10% разработка и внедрение 1 услуги - 20%	20%
12	Обеспечение сохранности имущества учреждения и проживающих в нем воспитанников		100%	20%
13	Обучение специалистов	Наставничество с молодыми или вновь принятыми специалистами	1 вновь при- бывший специалист - 10%	30%
14	Интенсивность и напряженность в работе	Обеспечение наполняемости отделения	Не менее 95% в течение месяца	50%
		Межведомственное эффективное взаимодействие с различными организациями	Участие в меж- ведомственн ых комиссиях соблюдение сроков переписки с межведомст венными органами	40%
		Перевыполнение планового количества трудоустроенных несовершеннолетних	(превышени е до 50%) (превышени е от 50 до	10%; 20%

			100%)	
		Содействие воспитанникам в получении полагающихся по закону льгот, пособий, компенсаций, алиментов и т.д.	1 содействие - 10%	50%
		Консультирование родителей и воспитанников	1 консультация - 5%	30%
Специалист по социальной работе отделения диагностики и социальной реабилитации				
1	Защита прав и интересов несовершеннолетних	Переписка с органами системы профилактики		30%
		Представление интересов несовершеннолетних в суде		20%
		Содействие органам опеки и попечительства в устройстве несовершеннолетних на усыновление, под опеку, на попечение, в приемную семью, в учреждения социального обслуживания		20%
		Качественное ведение личных дел несовершеннолетних		30%
		Дополнительное ведение личных дел несовершеннолетних	1 личного дела несовершеннолетних	5%
2	Осуществление межведомственного взаимодействия	Своевременность информирования органов системы профилактики, родителей (законных представителей) о приеме несовершеннолетнего в учреждение; направление запросов, ходатайств в интересах		20%

		ребенка		
3	Организация и ведение социально-педагогического сопровождения семей	Осуществление работы по социально-педагогическому сопровождению семей, находящихся в трудной жизненной ситуации и социально опасном положении в период нахождения несовершеннолетних в учреждении, в рамках выполнения утвержденной индивидуальной программы предоставления социальных услуг		40%
4	Участие в работе социального медико-психолого-педагогического консилиума учреждения	Своевременная подготовка материалов для подготовки индивидуальной программы реабилитации (ИПР) несовершеннолетнего, участие в разработке и внесение изменений в программу ИПР с ребенком и его семьей		20%
		Участие в работе социального медико-психолого-педагогического консилиума		10%
5	Интенсивность и напряженность в работе	Перевыполнение планового количества трудоустроенных несовершеннолетних	Превышение до 50% превышение от 50 до 100%	10%; 20%
		Наставничество с молодыми или вновь принятыми специалистами	1 специалист-10%	30%
		Работа с различными информационными источниками и	Использование информации	20%

		ресурсами (Интернет)	нных источников	
		Консультирование воспитанников и родителей по вопросам связанным с правом клиентов на социальное обслуживание и защиту своих интересов	1 консультация 10%	30%
		Оперативное, качественное решение внештатных ситуаций, возникших в ходе функционирования учреждения		50%
6	Участие в конкурсах (очно, заочно)		1 место заочно очно	10% 40%
Юрисконсульт отделения помощи семье и детям Успенского района				
1	Обучение специалистов	Организация и проведение технической учебы с сотрудниками отделения	3 и более	10%
2	Защита прав и законных интересов получателей услуг	Содействие получателям социальных услуг в получении квалифицированной юридической помощи, в том числе бесплатной юридической помощи, обеспечение представления их интересов в суде	2 и более мероприятий	10%
3	Информирование получателей услуг	Участие в разработке информационного обеспечения деятельности отделения (буклеты, памятки, брошюры)	2 и более	20%
Специалист по социальной работе отделения помощи семье и детям Успенского района				
1	Интенсивность и напряженность в работе	Организация и проведение акций, социально значимых и досуговых мероприятий	3 и более	20%
2	Работа с	Выявление семей и	6 и более	30%

	получателями социальных услуг	несовершеннолетних, находящихся в трудной жизненной ситуации, в том числе социально опасном положении	человек	
		Работа, проводимая с семьями, состоящими на учете в категории ТЖС, СОП	10 и более семей	30%
		Работа, проводимая в рамках выполнения государственного задания (подворовые обходы)	23 и более обследованных семей	30%
Психолог				
1	Интенсивность и напряженность в работе	Организация и проведение акций, социально значимых и досуговых мероприятий	3 и более	20%
2	Информирование получателей услуг	Участие в разработке информационного обеспечения деятельности отделения (буклеты, памятки, брошюры)	3 и более	20%
Воспитатель				
1	Соответствие рабочей документации требованиям	Осуществление планирования реабилитационно-воспитательных мероприятий в соответствии с программами учреждения		30%
		Качественное составление и ведение отчёта о проделанной работе, журнала учёта оказанных социальных услуг		20%
		Качественное и своевременное ведение документации		20%
2	Защита прав и интересов	Организация системы работы по		20%

	несовершеннолетних	педагогическому и правовому просвещению педагогов, родителей и несовершеннолетних (проведение лекториев для родителей, клубов, тренингов), в разработке и реализации программ ИПР		
		Участие в работе социального медико-психологического педагогического консилиума		10%
3	Участие в конкурсах (очно, заочно)		1 место заочно очно	10% 40%
4	Создание реабилитационно-воспитательной среды	Создание развивающей среды в группе, эстетическое оформление интерьера, стендов, выставок, оформление спальных комнат		50%
5	Работа с несовершеннолетними и родителями (законными представителями)	Выполнение комплекса мер по социальной реабилитации: уровень овладения воспитанниками знаниями, умениями и навыками в соответствии с индивидуальной программой реабилитации. Наличие дидактических материалов для занятий с детьми, их качество.		80%
		Владение педагогической диагностикой и использование ее результатов в реабилитационной работе с несовершеннолетними и родителями.		40%
		Отсутствие самовольных уходов воспитанников,		10%

		травм.		
6	Осуществление качественного взаимодействия со специалистами и сотрудниками учреждения	Умение согласовывать свою деятельность с узкими специалистами, другими участниками реабилитационного процесса		20%
7	Перевыполнение норм нагрузки	Превышение предельной наполняемости групп (свыше 6 детей)	за каждого ребенка	5%
		Нахождение в группе дезадаптированных детей. Работа за отсутствующего сотрудника	за каждого ребенка 1 декада - 20% 2 декада - 50% месяц - 100%	10% 100%
8	Интенсивность и напряженность в работе	Наставничество с молодыми или вновь принятыми специалистами	1 специалист-15%	30%
		Работа с различными информационными источниками и ресурсами (Интернет)	Использование информационных источников	40%
		Организация и участие в методической работе: методических объединениях, педагогических советах	Организация Участие	50% 30%
		Планирование и проведение открытых мероприятий для повышения уровня педагогического мастерства педагога, проведение социально-значимых мероприятий	Проведение (отлично) (хорошо) Участие	60% 40% 50%
		Оказание санитарно-гигиенических услуг		50%
9	Поддержание условий проживания детей в соответствии с требованиями	Образцовое содержание игровых комнат, спален, создание развивающей среды в группе,		20%

		эстетическое оформление интерьера, стендов, выставок, систематический контроль за выполнением детьми санитарно-гигиенических навыков		
Социальный педагог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель				
1	Защита прав и интересов несовершеннолетних	Организация и осуществления системной деятельности по правовому и педагогическому просвещению педагогов, родителей и несовершеннолетних (проведение лекториев для родителей, клуб правовых знаний), в том числе в разработке и реализации программ ИПР		30%
		Участие в работе социального медико-психолого-педагогического консилиума		10%
2	Работа с несовершеннолетними	Выполнение комплекса мер по социальной реабилитации: диагностика, индивидуальная и групповая коррекционно-развивающая работа, профилактическая работа. Качественное ведение карт социальной реабилитации воспитанников		30%

3	Качество диагностической и реабилитационной работы	Наличие стандартизированного диагностического мате- риала, разнообразного наглядного материала; оформление кабинета в соответствии с требованиями;		20%
		Владение психокоррекционными технологиями; рекомендации воспитателям по сопровождению несовер- шеннолетних в соответствии с индивидуальными психологическими особенностями		40%
		Организация и участие в методической работе: методических объединениях, педагогических советах	Организация Участие	50% 30%
		Планирование и проведение открытых мероприятий для повышения уровня педагогического мастерства педагога, проведение социально- значимых мероприятий	Проведение (отлично) (хорошо) Участие	60% 40% 50%
		Качественное ведение документации		20%
4	Работа с родителями (законными представителями)	Выполнение комплекса мер по социальной реабилитации в рамках выполнения утвер- жденной индивидуальной программы предоставления социальных услуг в период нахождения несовершеннолетнего в		20%

		учреждении: профилактическая работа; консультирование; проведение тренингов		
5	Осуществление качественного взаимодействия со специалистами и сотрудниками учреждения	Рекомендации воспитателям по сопровождению несовершеннолетних в соответствии с индивидуальными психологическими особенностями		10%
6	Повышение уровня развития у воспитанников творческих способностей, задатков, трудовых навыков, развитие их творческой активности. Удовлетворение культурных запросов клиентов, развитие общего и культурного уровня	Опрос о степени удовлетворенности полученными навыками, умениями, развитием творческих способностей, задатков		30%
7	Участие в организации и проведении выставок творческих работ воспитанников, конкурсов декоративно-прикладного творчества	Анализ численности воспитанников, принявших участие в выставках, посетивших трудовые мастерские, клубы и кружки по развитию творческих способностей		40%
8	Интенсивность и напряженность в работе	Работа с различными информационными источниками и ресурсами (Интернет)	Использование информационных источников	20%
9	Перевыполнение норм нагрузки	Проведение индивидуальных и групповых занятий с детьми другого отделения	3% за одного дополнительного ребенка	30%
		Проведение тренингов	1 тренинг -	10%

		для сотрудников учреждения	5%	
		Организация выставок детских работ вне учреждения	1 раз в месяц	30%
		Проведение тренингов для всех воспитанников отделения		10%
		Превышение предельной наполняемости групп	свыше 6 детей	3% за каждого ребенка
		Нахождение в группе дезадаптированных детей	1 ребенок	5% за каждого ребенка
		Психотерапевтическая помощь несовершеннолетним и их родителям вне индивидуальной программы реабилитации	за 1 обращение - 10%	10%
		Подготовка воспитанников к выпускным экзаменам	1 воспитанник - 5%	До 30%
		Проведение дополнительных занятий с педагогически запущенными воспитанниками вне расписания	1 занятие - 5-10%	До 20%
10	Обучение специалистов	Наставничество с молодыми или вновь принятыми специалистами	1 вновь прибывший - 15%	До 30%
11	Участие в конкурсах (очно, заочно)		1 место заочно очно	10% 40%
Помощник воспитателя				
1	Перевыполнение норм нагрузки	Поддержание санитарно-гигиенического состояния учреждения		100%
		Работа за отсутствующего сотрудника	1 декада - 20% 2 декада - 50%	100%

			месяц - 100%	
2	Интенсивность и напряженность работы	Стирка белья, мелкий ремонт одежды несовершеннолетних		50%
		Оптимальное использование материальных ресурсов		40%
Медицинская сестра				
1	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима в учреждении	Отсутствие случаев групповых инфекционных заболеваний. Осуществление контроля за соблюдением требований СанПиН. Отсутствие нарушений соблюдения санитарно-противоэпидемического режима, выявленных администрацией учреждения, вышестоящими и контролирующими организациями.		30%
2	Обеспеченность учреждения лекарственными средствами и изделиями медицинского назначения	Комплектование медицинского кабинета лекарственными препаратами и изделиями медицинского назначения; осуществление хранения лекарственных средств и изделий медицинского назначения в соответствии с установленными требованиями; осуществление учета лекарственных средств и изделий медицинского назначения в соответствии с установленными требованиями		20%

3	<p>Осуществление профилактической работы среди воспитанников, родителей (законных представителей), работников учреждения</p>	<p>Работа по контролю и организации прохождения профилактических медицинских осмотров работников учреждений; проведение санитарно-просветительской работы по профилактике социальнозначимых, инфекционных заболеваний, травматизма, пропаганде здорового образа жизни. участие в подготовке и распространения буклетов, листовок, санитарных бюллетеней по вопросам здорового образа жизни, профилактики заболеваний. подготовка информации по медицинским вопросам для средств массовой информации. проведение лекций, бесед с воспитанниками, родителями, сотрудниками учреждений по вопросам профилактики заболеваний</p>		20%
4	<p>Защита прав и интересов несовершеннолетних</p>	<p>Участие в работе социального медико-психолого-педагогического консилиума учреждения, в разработке и реализации программ ИПР</p>		10%
5	<p>Проведение диспансеризации воспитанников учреждений</p>	<p>Своевременное предоставление списков детей, подлежащих диспансеризации, и</p>		30%

		<p>необходимой медицинской документации (страховые медицинские полисы, СНИЛС, добровольное информированное согласие) в медицинскую организацию.</p> <p>Организация проведения диспансеризации.</p> <p>Организация выполнения лечебно-оздоровительных мероприятий по результатам диспансеризации.</p>		
6	Перевыполнение норм нагрузки	Внедрение программы оздоровления	по положительной динамике здоровья несовершеннолетних	40%
		За проведение занятий с детьми по вопросам гигиены и по профилактике сезонных заболеваний	1 занятие в месяц	10%
		Содействие в организации медицинского консультирования	1 консультация	20%
		Организация лечебно-оздоровительных мероприятий	1 мероприятие	30%
		Работа с несовершеннолетними, связанная с предупреждением проявления вредных привычек	1 мероприятие	30%
		Обучение работников и воспитанников учреждения методам оказания первой	1 занятие	30%

		доврачебной помощи		
Юрисконсульт, экономист (специалист по закупкам), специалист по кадрам, секретарь-машинистка, специалист по охране труда и технике безопасности, программист, специалист по пожарной безопасности				
1	Перевыполнение норм нагрузки	Своевременное оформление юридической правовой документации, материалов по искам в судах	1 документ - 3%	90%
		Соблюдение требований законодательства при подготовке документов правового характера по обеспечению деятельности учреждения	Отсутствие (наличие) зафиксированных в актах проверок нарушений при подготовке документов правового характера	40%
		Качественная и своевременная подготовка нормативно-правовых документов	Отсутствие (наличие) нормативно-правовых документов	20%
		Соблюдение требований законодательства при оформлении документов	Отсутствие (наличие) замечаний к оформлению документов в соответствии и с требованиями и делопроизводства	30%
		Соблюдение требований законодательства в сфере закупок	Отсутствие (наличие) актов (протоколов) об администрат	40%

			ивных правонарушений в сфере закупок, обоснованных жалоб участников закупок, предписаний контролирующих органов об устранении нарушений в сфере закупок	
		Обеспечение материально-технической базы, своевременное приобретение канцелярских товаров и моющих средств, инвентаря	Отсутствие (наличие) замечаний по обеспечению деятельности учреждения	40%
		Участие в работе единой комиссии по размещению государственного заказа		30%
		Участие в работе комиссии по списанию материальных ценностей		30%
		Экономия финансовых и материальных ресурсов учреждения	3000 рублей - 10%	60%
		Своевременное и достоверное предоставление отчетности	Отсутствие (наличие) случаев нарушения сроков предоставления запрашиваемой	40%

			информации по направлениям деятельности и отдела, сроков предоставления статистической и оперативной отчетности	
		Обеспечение исполнения законодательных актов, приказов и распоряжений руководителя по вопросам кадровой политики	Отсутствие (наличие) случаев нарушения	20%
		Обеспечение порядка ведения и сохранности трудовых книжек, личных дел, своевременное ведение документации, оформления приказов о приеме, переводе, увольнении работников, кадровых документов	Отсутствие (наличие) случаев нарушения сроков, установленных законодательством (акты, предписания)	30%
		Своевременное и достоверное предоставление отчетности	Отсутствие (наличие) случаев нарушения сроков предоставления ведомственной и оперативной отчетности	20%
		Своевременная обработка поступающей и отправляемой	Отсутствие (наличие) случаев	30%

	корреспонденции	нарушения сроков	
	Регистрация, учет, хранение и передача в соответствующие структурные подразделения документов текущего делопроизводства	Отсутствие (наличие) замечаний по регистрации, учету, хранению и передаче в соответствующие структурные подразделения	40%
	Обеспечение делопроизводства учреждения	Отсутствие (наличие) нарушений инструкции по делопроизводству	50%
	Применение в работе инновационных технологий, для обработки данных	Освоение технологий	60%
	Техническое обслуживание и модернизация компьютерной сети в учреждении		100%
	Работа с различными информационными источниками и ресурсами (Интернет)	Использование информационных источников	20%
	Ведение архива		100%
	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно эксплуатационных	1 мероприятие и 10%	До 100%

		систем жизнеобеспечения учреждения		
		Наставничество с молодыми или вновь принятыми специалистами	1 вновь прибывший специалист 10%	До 30%
		Проведение занятий с несовершеннолетними воспитанниками центра по выполнению требований пожарной безопасности	1 занятие	20%
		Подготовка материалов для участия в городских и краевых конкурсах, семинарах, конференциях	1 участие в городских - 20% 1 участие в краевых - 40%	40%
Кастелянша, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, дворник, водитель				
1	Интенсивность и напряженность работы	Эффективность использования энергетических ресурсов	2% экономии по показателям счетчиков	30%
		Соблюдение норм расходов товарно-материальных ценностей	Отсутствие перерасхода в	50%
		Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей	Отсутствие убытков и излишков	50%
		Соблюдение требований техники безопасности, правил пожарной безопасности и охраны труда, контроль за работой системы отопления, водоснабжения и электроснабжения, автомобильного транспорта, обеспечение охраны зданий и прилегающей территории, анти терро-	Отсутствие (наличие) актов,	20%
	предписаний			

	ристической безопасности		
	Дополнительная уборка помещений и территорий другого отделения	1 уборка	30%
	Дополнительная уборка закрепленных помещений и территорий в связи с проведением ремонтных работ	Уборка закрепленного участка	30%
	Поддержание санитарно-гигиенического состояния учреждения		100%
	Оптимальное использование материальных ресурсов		40%
	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями, отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	40%
	Обеспечение безаварийной работы автотранспорта	По итогам месяца	50%
	Обеспечение сохранности	Принятие мер по	20%

	транспортного средства	исключению доступа к транспортному средству посторонних лиц, исключение перевозки посторонних лиц	
	Поддержание закрепленного транспортного средства в технически исправном, а так же надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии	Проведение ежедневного технического обслуживания,	40%
		профилактических мероприятий к автотранспортному средству в соответствующие сроки	
	Обеспечение ведения необходимого документооборота	Своевременное и надлежащее ведение и оформление путевой и другой документации, прохождения предрейсовых медицинских осмотров и пр.	30%
	Экономия ГСМ	Отсутствие перерасхода	80%
	Осуществление мелкого	1 ремонт	80%

		ремонта автотранспорта учреждения		
		Выполнение погрузо-разгрузочных работ для нужд учреждения		50%
		Выполнение подсобных работ для нужд учреждения		50%
2	Соблюдение требований профессиональной этики	Знание и соблюдение требований профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности; соблюдение конфиденциальности информации		20%

3.2.2. Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на определенный срок, но не более календарного года, приказом по организации по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании представления руководителя структурного подразделения.

Надбавки отменяются или уменьшаются при ухудшении показателей в работе, при наличии дисциплинарного взыскания.

3.2.3. Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может складываться из нескольких критериев, но не более 300%.

3.3. Надбавка за качество выполняемых работ

3.3.1. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ может производиться ежемесячно на основании Критерий оценки эффективности деятельности работников учреждения в процентном соотношении к окладу.

3.3.2. При распределении стимулирующих выплат учитываются все критерии оценки эффективности, позволяющие оценить качество, результативность и эффективность работы.

3.3.3. Установление стимулирующих выплат за качество выполняемых работ производится в соответствии с применением нижеперечисленных критериев и показателей оценки деятельности каждого

конкретного работника и не может превышать 50%.

3.3.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в диапазоне от 5% до 50% в зависимости от уровня исполнения показателя эффективности (где самый низкий уровень будет равен 5%, а самый высокий не будет превышать пределов надбавки для каждого отдельного показателя эффективности деятельности).

Заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	% надбавки
1.	Осуществление контроля за работой специалистов	проведение мониторингов, результаты статистических отчетов и др.; осуществление контроля реализации общеобразовательных программ дополнительного образования; осуществление контроля подготовки компетентных заключений на воспитанников на заседаниях социального медико-психолого-педагогического консилиума учреждения	до 20%
2.	Осуществление контроля соблюдения санитарно-гигиенических требований	создание комфортных условий пребывания получателей услуг в учреждении в соответствии с требованиями СанПиН	до 10%
3.	Осуществление организации и контроля реабилитационно-воспитательного и учебного процессов	использование в работе инновационных методов и современных технологий, умение использовать различные технологии педагогической и воспитательной работы	до 10%
4.	Организация кадрового обеспечения	организация мероприятий по комплектованию кадрового состава, грамотный подбор кадров, укомплектованность квалифицированными специалистами, их профессиональная подготовка; рациональное использование и умелая расстановка кадрового состава; проведение мероприятий, направленных	до 10%

		на повышение квалификации сотрудников; организация мероприятий для создания и поддержки психологического климата в коллективе; организация наставничества среди вновь прибывших сотрудников	
--	--	---	--

Заместитель директора по административно-хозяйственной работе

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	% надбавки
1.	Обеспечение стабильного уровня качества услуг	рациональное использование электроэнергии, воды, канцелярских принадлежностей; образцовое ведение документации (систематически, без замечаний); обеспечение сохранности служебной документации; организация работы и контроль за соблюдением условий содержания в безопасном состоянии всех помещений учреждения и за соблюдением правил внутреннего распорядка работниками и лицами, проживающими в учреждении	до 10%
2.	Соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг)	качественная подготовка и своевременная сдача отчетной документации; соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, функциональных обязанностей; своевременное размещение планов-графиков и планов закупок (на период отсутствия экономиста)	до 15%
3.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима. Соблюдение требований СанПиН	соблюдение санитарных правил устройства и содержания учреждения; соблюдение санитарно-гигиенических норм и требований в отношении обслуживаемых	до 10%
4.	Эффективная организация использования	своевременная подготовка документов для списания инвентаря; организация и проведение	до 5%

	материально-технических и финансовых ресурсов	инвентаризации	
5.	Позитивные результаты образовательной и организационно-воспитательной деятельности	своевременное приобретение необходимого инвентаря для реализации реабилитационного процесса	до 10%

Заместитель директора по пожарной безопасности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	размер надбавки
1.	Обеспечение стабильного уровня качества услуг	организация работы и контроль за соблюдением условий содержания в безопасном состоянии всех помещений учреждения, за соблюдением правил внутреннего распорядка работниками и лицами, проживающими в учреждении; образцовое ведение документации (систематически, без замечаний); обеспечение сохранности служебной документации; организация работы и контроль за соблюдением правил пожарной безопасности и антитеррористической защищенности в учреждении; организация и проведение тренировочных эвакуаций, а также участие в командно-штабных учениях различного уровня; осуществление, в случае нештатной ситуации, незамедлительного информирования по телефону отдела центра «Доверие» и директора учреждения, и в дальнейшем осуществление своих действий согласно инструкции	до 10%
2.	Соблюдении установленных сроков выполнения работ (оказания	качественная подготовка и своевременная сдача отчетной документации; соблюдение правил внутреннего	до 15%

	услуг)	трудового распорядка, должностных инструкций, функциональных обязанностей	
3.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима. Соблюдение требований СанПиН	соблюдение санитарных правил устройства и содержания учреждения; соблюдение санитарно-гигиенических норм и требований в отношении получателей социальных услуг	до 10%
4.	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной служебной деятельности. Внедрение новых методов и технологий в работу учреждения для повышения качества оказываемых услуг	разработка и реализация планов мероприятий по пожарной безопасности и антитеррористической защищенности учреждения	до 15%

Заведующий отделением

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	размер надбавки
1.	Осуществление контроля за работой специалистов	проведение мониторингов, результаты статистических отчетов и др.; осуществление контроля реализации общеобразовательных программ дополнительного образования; осуществление контроля подготовки компетентных заключений на воспитанников на заседаниях социального медико-психолого-педагогического консилиума учреждения	до 20%
2.	Осуществление контроля соблюдения санитарно-гигиенических требований	создание комфортных условий пребывания получателей услуг в учреждении в соответствии с требованиями СанПиН	до 10%
3.	Осуществление	использование в работе инновационных	до

	организации и контроля реабилитационно-воспитательного и учебного процессов	методов и современных технологий, умение использовать различные технологии педагогической и воспитательной работы	10%
4.	Организация кадрового обеспечения	организация мероприятий по комплектованию кадрового состава, грамотный подбор кадров, укомплектованность квалифицированными специалистами, их профессиональная подготовка; рациональное использование и умелая расстановка кадрового состава; проведение мероприятий, направленных на повышение квалификации сотрудников; организация мероприятий для создания и поддержки психологического климата в отделении	до 10%

Специалист по социальной работе

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	Размер надбавки
1.	Защита прав и интересов несовершеннолетних	переписка с органами системы профилактики; представление интересов несовершеннолетних в суде; содействие органам опеки и попечительства в устройстве несовершеннолетних на усыновление, под опеку, на попечение, в приемную семью, в учреждение социального обслуживания; качественное ведение личных дел воспитанников	до 10%
2.	Осуществление межведомственного взаимодействия	своевременность информирования органов системы профилактики, родителей (законных представителей) о приеме несовершеннолетнего в учреждение (выводе из учреждения); направление запросов, ходатайств в интересах ребенка	до 10%

3.	Организация и ведение социально-педагогического сопровождения семей	осуществление работы по социально-педагогическому сопровождению семей, находящихся в трудной жизненной ситуации и социально опасном положении в период нахождения несовершеннолетних в учреждении, в рамках выполнения утвержденной индивидуальной программы предоставления социальных услуг	до 10%
4.	Содействие в улучшении жизнеобеспечения семьи	своевременное информирование родителей (законных представителей) о мерах социальной поддержки и различных выплатах, оказание содействия в их оформлении в рамках выполнения утвержденной индивидуальной программы предоставления социальных услуг	до 5%
5.	Участие в работе социального медико-психолого-педагогического консилиума учреждения	своевременная подготовка материалов для подготовки индивидуальной программы реабилитации (ИПР) несовершеннолетнего; участие в разработке и внесении изменений в программу ИПР с ребенком и его семьей	до 15%

Юрисконсульт отделения помощи семье и детям Успенского района

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	% надбавки
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	отсутствие жалоб получателей услуг на качество предоставляемых услуг; отсутствие замечаний по оформлению и ведению документов в соответствии с требованиями.	до 20%
2.	Обеспечение стабильного уровня качества предоставления услуг	участие в проведении семинаров, круглых столов, мастер-классов по вопросам основной деятельности учреждения (выступление, размещение материала); наличие публикация по обобщению и распространению актуального опыта работы (собственный	до 20%

		опыт, соавторство, методическое руководство)	
3.	Соблюдении установленных сроков выполнения работ (оказания услуг)	качественное выполнение отчетов, оперативное предоставление запрашиваемой информации	до 10%

Психолог

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	% надбавки
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие жалоб получателей услуг на качество предоставляемых услуг	до 10%
		отсутствие замечаний по оформлению и ведению документов в соответствии с требованиями	до 10%
2.	Обеспечение стабильного уровня качества предоставления услуг	участие в проведении семинаров, круглых столов, мастер — классов по вопросам основной деятельности учреждений (выступление, размещение материала); наличие публикаций по обобщению и распространению актуального опыта работы (собственный опыт, соавторство, методическое руководство); привлечение получателей к участию в конкурсах (всероссийских, краевых).	до 20%
		наличие публикаций по обобщению и распространению актуального опыта работы (собственный опыт, соавторство, методическое руководство)	до 10%

Социальный педагог

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Размер надбавки
-------	--	-----------------	-----------------

	работника		
1.	Защита прав и интересов несовершеннолетних	организация и осуществление системной деятельности по правовому и педагогическому просвещению педагогов, родителей и несовершеннолетних (проведение лекториев для родителей, клуб правовых знаний, участие в работе социального медико-психолого-педагогического консилиума), в том числе в разработке и реализации программ ИПР	до 10%
2.	Работа с несовершеннолетними и	выполнение комплекса мер по социальной реабилитации в рамках выполнения утвержденной индивидуальной программы предоставления социальных услуг в период нахождения несовершеннолетнего в учреждении: диагностика, индивидуальная и групповая коррекционно-развивающая работа, профилактическая работа; работа по реализации общеразвивающих программ дополнительного образования; работа по профориентации и трудоустройству несовершеннолетних в свободное от учебы время; качественное ведение документации; участие в методических объединениях и педагогических советах	до 20%
3.	Осуществление межведомственного взаимодействия	осуществление качественного взаимодействия со специалистами социальных служб, служб занятости, учреждений здравоохранения, образовательных организаций, правоохранительных органов, ОПДН, КДН, благотворительных и других организаций в рамках выполнения утвержденной индивидуальной программы предоставления социальных услуг	до 10%
4.	Организация и ведение социально-педагогического	осуществление работы по социально-педагогическому сопровождению семей, находящихся в трудной	до 10%

	сопровождения семей	жизненной ситуации и социально опасном положении в период нахождения несовершеннолетних в учреждении, в рамках выполнения утвержденной индивидуальной программы предоставления социальных услуг	
--	---------------------	---	--

Педагог-психолог

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	Количество баллов
1.	Защита прав и интересов несовершеннолетних	организация и осуществление системной деятельности по правовому и педагогическому просвещению педагогов, родителей и несовершеннолетних (проведение лекториев для родителей, клуб правовых знаний, участие в работе социального медико-психолого-педагогического консилиума), в том числе в разработке и реализации программ ИПР	до 10%
2.	Качество диагностической и реабилитационной работы	наличие стандартизированного диагностического материала, разнообразного наглядного материала; оформление кабинета в соответствии с требованиями; владение психокоррекционными технологиями; рекомендации воспитателям по сопровождению несовершеннолетних в соответствии с индивидуальными психологическими особенностями; участие в методических и педагогических советах, семинарах, в работе социального медико-психолого-педагогического консилиума; качественное ведение документации	до 10%

3.	Работа с несовершеннолетним и	выполнение комплекса мер по социальной реабилитации в рамках выполнения утвержденной индивидуальной программы предоставления социальных услуг в период нахождения несовершеннолетнего в учреждении: диагностика, индивидуальная и групповая коррекционно-развивающая работа, профилактическая работа; работа по реализации общеразвивающих программ дополнительного образования; работа по профориентации и трудоустройству несовершеннолетних в свободное от учебы время	до 20%
4.	Работа с родителями (законными представителями)	выполнение комплекса мер по социальной реабилитации в рамках выполнения утвержденной индивидуальной программы предоставления социальных услуг в период нахождения несовершеннолетнего в учреждении: профилактическая работа, консультирование, проведение тренингов	до 10%

Воспитатель

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	Количество баллов
1.	Защита прав и интересов несовершеннолетних	организация и осуществление системной деятельности по правовому и педагогическому просвещению педагогов, родителей и несовершеннолетних (проведение лекториев для родителей, клуб правовых знаний, участие в работе социального медико-психолого-педагогического консилиума), в том числе в разработке и реализации программ ИПР	до 10%
2.	Качество	наличие стандартизированного	

	диагностической и реабилитационной работы	<p>диагностического материала, разнообразного наглядного материала; владение психокоррекционными технологиями;</p> <p>участие в методических и педагогических советах, семинарах, в работе социального медико-психолого-педагогического консилиума учреждения;</p> <p>создание развивающей среды в группе, эстетическое оформление интерьера, выставок, оформление спальных комнат;</p> <p>качественное ведение документации</p>	до 10%
3.	Работа с несовершеннолетними и их родителями (законными представителями)	<p>выполнение комплекса мер по социальной реабилитации: уровень овладения воспитанников знаниями, умениями, навыками в соответствии с индивидуальной программой реабилитации;</p> <p>разработка и реализация планов и программ реабилитационной работы и дополнительного образования;</p> <p>владение педагогической диагностикой и использование ее результатов в реабилитационной работе с несовершеннолетними и родителями (законными представителями);</p> <p>отсутствие травм и самовольных уходов воспитанников</p>	до 20%
4.	Осуществление качественного взаимодействия со специалистами и сотрудниками учреждения	<p>умение согласовывать свою деятельность с узкими специалистами, другими участниками реабилитационного процесса;</p> <p>ответственное и своевременное выполнение поручений руководства</p>	до 10%

Медицинская сестра

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	Количество баллов
1.	Защита прав и интересов	участие в работе социального медико-психолого-педагогического консилиума,	до 10%

	несовершеннолетних	в разработке и реализации программ ИПР	
2.	Организация и контроль соблюдения санитарно-противоэпидемического режима в учреждении	отсутствие случаев групповых инфекционных заболеваний; осуществление контроля организации питания; осуществление контроля за соблюдением требований СанПиН	до 15%
3.	Осуществление профилактической работы среди воспитанников, родителей (законных представителей), работников учреждений	работа по контролю и организации прохождения профилактических медицинских осмотров работников учреждений; проведение санитарно-просветительской работы по профилактике социально значимых, инфекционных заболеваний, травматизма, пропаганде здорового образа жизни (лектории, беседы); участие в подготовке и распространении буклетов, листовок, санитарных бюллетеней по вопросам здорового образа жизни, профилактики заболеваний	до 10%
4.	Проведение диспансеризации воспитанников учреждений	своевременное предоставление списков детей, подлежащих диспансеризации и необходимой медицинской документации (страховые медицинские полисы, СНИЛС, добровольное информационное согласие) в медицинскую организацию; организация проведения диспансеризации; организация выполнения лечебно-оздоровительных мероприятий по результатам диспансеризации	до 10%
5.	Обеспеченность учреждения лекарственными средствами и изделиями медицинского назначения	комплектование медицинского кабинета лекарственными препаратами и изделиями медицинского назначения; осуществление хранения лекарственных средств и изделий медицинского назначения в соответствии с установленными требованиями; осуществление учета лекарственных средств и изделий медицинского назначения в соответствии с	до 5 %

установленными требованиями

Специалист по пожарной безопасности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	Коли честв о балло в
1.	Обеспечение стабильного уровня качества предоставления услуг	высокий уровень организации и контроля за соблюдением условий содержания в безопасном состоянии всех помещений учреждения, за соблюдением правил пожарной безопасности работниками лицами, проживающими в учреждении; образцовое ведение документации (систематически, без замечаний); участие в проведении тренировочных эвакуация, а также командно-штабных учений различного уровня; осуществление, в случае нештатной ситуации, незамедлительного информирования по телефону отдела центра «Доверие» и директора учреждения, и в дальнейшем осуществление своих действий согласно инструкции	до 10%
2.	Соблюдение регламентов, стандартов, технологий при выполнении работ	соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг); соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, функциональных обязанностей, занятий	до 20%
3.	Ведение просветительской работы с несовершеннолетним и в области пожарной, антитеррористической безопасности, охраны жизни и здоровья	наличие планов, программ, методических разработок в области противопожарной безопасности, охране жизни	до 10%
4.	Активное и результативное	удовлетворительное состояние систем жизнеобеспечения в период	до 10%

	участие в подготовке учреждения к работе в осенне-зимний период (обеспечение безаварийной работы дизельных генераторов, системы аварийного освещения)	чрезвычайных ситуаций	
--	---	-----------------------	--

Специалист по охране труда и технике безопасности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	Количество баллов
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	образцовое ведение документации (систематически, без замечаний); обеспечение сохранности служебной документации; своевременное и качественное предоставление установленной отчетности; качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководителя учреждения; реализация мероприятий по охране труда и технике безопасности; отсутствие случаев травматизма в учреждении	до 20%
2.	Обобщение и распространение собственного опыта работы	проведение совещаний, собраний и др.; публикации статей в СМИ, на информационных порталах, сайте учреждения	до 20%
3.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима. Соблюдение требований СанПиН	соблюдение санитарных правил устройства и содержания учреждения; соблюдение санитарно-гигиенических норм и требований в отношении получателей социальных услуг	до 10%

Специалист по кадрам

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки	Количество
-------	---------------------------------------	-----------------	------------

	деятельности работника		балло в
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	образцовое ведение документации (систематически, без замечаний); обеспечение сохранности служебной документации; качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководителя учреждения; ведение архивного делопроизводства по личному составу; выполнение работ по ведению воинского учета и бронированию граждан, пребывающих в запасе; выполнение мероприятий по мобилизационной подготовке и переходу учреждения на работу в военное время; подготовка и сдача отчетности по кадрам в установленные сроки, без замечаний	до 20%
2.	Осуществление межведомственного взаимодействия	осуществление качественного взаимодействия со специалистами служб занятости, пенсионного фонда, фонда социального страхования, военного комиссариата и др.	до 10%
3.	Организация кадрового обеспечения	организация мероприятий по комплектованию кадрового состава; грамотный подбор кадров, укомплектованность квалифицированными специалистами, их профессиональная подготовка; рациональное использование и умелая расстановка кадрового состава; проведение мероприятий, направленных на повышение квалификации сотрудников; организация мероприятий для создания и поддержки психологического климата в коллективе; организация наставничества среди вновь прибывших сотрудников	20%

Экономист (специалист по закупкам)

№	Наименование	Критерии оценки	Коли
---	--------------	-----------------	------

п/п	показателя эффективности деятельности работника		честв о балло в
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	образцовое ведение документации (систематически, без замечаний); обеспечение сохранности служебной документации; своевременное и качественное предоставление установленной отчетности по закупкам; качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководителя учреждения; обеспечение особого контроля за качественным улучшением целевых показателей эффективности деятельности, характеризующих финансово-экономическую деятельность учреждения; обеспечение постоянного контроля за эффективным распределением бюджетных средств по кодам бюджетного ассигнования (кодам субсидий) в соответствии с их целевым назначением и финансовым обеспечением выполнения государственного задания своевременное размещение планов-графиков и планов закупок	до 20%
2.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	своевременная подготовка документов для списания инвентаря; организация и проведение инвентаризации	до 5%
3.	Соблюдении установленных сроков выполнения работ (оказания услуг)	качественная подготовка и своевременная сдача отчетной документации; соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, функциональных обязанностей; своевременное размещение планов-графиков и планов закупок	до 15%

4.	Соответствие заключаемых учреждением договоров требованиям законодательства	отсутствие замечаний, справок, предписаний по итогам внутренних и внешних проверок	до 10%
----	---	--	--------

Шеф-повар

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	Количество баллов
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	ведение, содержание и представление документации по продуктам питания своевременно и в надлежащем порядке; отсутствие недостатков и хищений за отчетный период; рациональное использование электроэнергии, воды	до 20%
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обслуживаемых	отсутствие обоснованных жалоб на работу повара, кухонного работника; отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	до 20%
3.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима	соблюдение требований СанПиН: соблюдение санитарных правил устройства и содержания учреждения; соблюдение технологий приготовления пищи; соблюдение графика генеральных уборок	до 10%

Юрисконсульт

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	Количество баллов
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	образцовое ведение документации (систематически, без замечаний); своевременное и качественное предоставление установленной отчетности; качественное и оперативное выполнение особо важных работ и	до 20%

		заданий руководителя учреждения; составление локальных нормативных актов в соответствии с законодательством РФ; своевременное информирование работников об изменениях в действующем законодательстве; участие в заседании комиссий по проведению котировок, аукционов, конкурсов по закупкам, контроль за исполнением договоров	
2.	Осуществление межведомственного взаимодействия	осуществление качественного взаимодействия со специалистами социальных служб, служб занятости, учреждений здравоохранения, образовательных организаций, правоохранительных органов, ОПДН, КДН, благотворительных и других организаций в рамках выполнения утвержденной индивидуальной программы предоставления социальных услуг	до 10%
3.	Соблюдении установленных сроков выполнения работ (оказания услуг)	качественная подготовка и своевременная сдача отчетной документации; соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, функциональных обязанностей.	до 10%
4.	Обеспечение стабильного уровня качества предоставления услуг	проведение правовой просветительской работы с несовершеннолетними и их родителями (законными представителями); организация и проведение правовых часов, занятий.	до 10%

Программист

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	Количество баллов
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	образцовое ведение документации (систематически, без замечаний); своевременное и качественное	до 20%

		предоставление установленной отчетности; качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководителя учреждения; обеспечение бесперебойной работы ПК и периферийных устройств и программных комплексов учреждения; обеспечение сохранности баз данных; консультирование сотрудников по работе с ПК и периферийными устройствами и программными комплексами	
2.	Обеспечение информационной безопасности	обеспечение бесперебойного функционирования программно-аппаратных комплексов учреждения в разрезе информационной безопасности; ликвидация возникших проблем с информационной безопасностью и защитой персональных данных; контроль над соблюдением инструкций в разделе информационной безопасности; консультирование сотрудников по вопросам информационной безопасности	до 10%
3.	Своевременное размещение и коррективировка информации на официальных сайтах государственных и муниципальных учреждений	своевременность выполнения, отсутствие замечаний по результатам проведенной работы	до 20%

Секретарь-машинистка

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	Количество баллов
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	образцовое ведение документации (систематически, без замечаний); качественное и оперативное	до 20 %

		выполнение особо важных работ и заданий руководителя учреждения; регистрация входящей, исходящей документации, отправка документов; своевременное и качественное ведение документооборота в соответствии с номенклатурой дел; ведение архивного делопроизводства	
2.	Организация и ведение делопроизводства	оказание качественной консультативной помощи сотрудникам по различным вопросам делопроизводства; своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений руководителя организации по делопроизводства; соблюдение норм и положений законодательства, касающегося ведения делопроизводства в учреждении	до 20%
3.	Своевременная подача руководителю, сотрудникам учреждения регулярных документов (корреспонденции, отчетов, планов и др. документов)	отсутствие замечаний	до 10%

Кладовщик

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	Количество баллов
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	образцовое ведение документации (систематически, без замечаний); качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководителя учреждения; обеспечение сохранности складированных товарно-материальных ценностей; отсутствие недостатков и хищений за отчетный период;	до 20%

		проведение инвентаризаций товарно-материальных ценностей; отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	
2.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима	обеспечение соответствия условий хранения продуктов питания санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН)	до 10%
3.	Участие в работе комиссии по приемке товаров, работ, услуг	своевременное проведение экспертизы качества товаров, работ, услуг установленным ГОСТ (ТУ), санитарным правилам и нормам, кодам согласно Общероссийскому классификатору продукции по видам экономической деятельности, иным нормативно правовым актам. Учет сертификатов продуктов питания, других товаров	до 20%

Кастелянша

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	Количество баллов
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	образцовое ведение документации (систематически, без замечаний); качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководителя учреждения; обеспечение сохранности складированных товарно-материальных ценностей; отсутствие недостач и хищений за отчетный период; проведение инвентаризаций товарно-материальных ценностей; бесперебойная организация смены белья, спецодежды и другого инвентаря; отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	до 20%
2.	Отсутствие нарушений санитарно-	содержание помещений в надлежащем санитарном состоянии	до 10%

	эпидемиологического режима		
3.	Уровень качества предоставленных услуг	обеспечение эстетики внешнего вида воспитанников учреждения; своевременная выдача одежды и обуви; участие в подготовке одежды и обуви к праздничным мероприятиям	до 20%

Водитель

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	Количество баллов
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	образцовое ведение документации (заполнение путевых листов и журналов) систематически, без замечаний; качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководителя учреждения; соблюдение техники безопасности, оснащение автотранспорта средствами обеспечения безопасности движения и оказания первой помощи	до 20%
2.	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	систематический выезд транспорта из гаража; мероприятия, направленные на своевременный ремонт автомобиля; своевременное и качественное прохождение технического осмотра транспорта	до 10%
3.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья несовершеннолетних	обеспечение безопасной перевозки несовершеннолетних; количество перевозок; отсутствие нарушений ПДД и предписаний контролирующих органов	до 10%
4.	Содержание гаража в соответствии требованиям СанПиНа и пожарной охраны	выполнение требований пожарной безопасности в гараже; содержание гаража в чистоте и порядке	до 10%

Повар, кухонный рабочий

№	Наименование	Критерии оценки	Коли
---	--------------	-----------------	------

п/п	показателя эффективности деятельности работника		число баллов
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководителя учреждения; соответствие условий осуществления процесса хранения и приготовления пищи санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения работы пищеблока; качественная организация питания; высокое качество подготовки и организации генеральных уборок на пищеблоке; качественна работа оборудования на пищеблоке; ведение, содержание и представление документации по продуктам питания своевременно и в надлежащем порядке; отсутствие недостатков и хищений за отчетный период; отсутствие обоснованных жалоб; отсутствие замечаний по нарушению техники безопасности	до 20%
2.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима	обеспечение соответствия условий хранения пищи санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН)	до 10%
3.	Рациональное использование материальных ресурсов учреждения	сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования, бережное использование санитарно-гигиенических средств	до 20%

Дворник

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	Количество баллов
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководителя учреждения;	до 20%

		отсутствие замечаний несоблюдения установленного графика ежедневной уборки; качественная и своевременная уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком; отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии; уход за деревьями, побелка стволов, обрезание сухих веток; своевременный полив цветников и газонов; уход за клумбами (оформление летних и зимних участков, клумб, озеленение, полив насаждений), дизайнерское оформление участка	
2.	Содержание территории в соответствии требованиям СанПиНа и пожарной охраны	отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории; отсутствие замечаний по несоблюдению правил пожарной безопасности	до 10%
3.	Выполнение сверхплановых заданий	выполнение сезонных работ по покраске игрового оборудования на территории учреждения, подготовке клумб; работы по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, связанных с погодными явлениями	до 20%

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	Количество баллов
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководителя учреждения; отсутствие замечаний по обслуживанию здания и оборудования; уход за фасадом здания и гаражей учреждения	до 20%

		контроль за исправностью сливов воды и канализации покос газонной травы участие в благоустройстве территории учреждения (оформление летних и зимних участков, клумб, озеленение, полив насаждений)	
2.	Содержание территории в соответствии требованиям СанПиНа и пожарной охраны	отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории; отсутствие замечаний по несоблюдению правил пожарной безопасности; отсутствие замечаний по нарушению техники безопасности	до 10%
3.	Рациональное использование материальных ресурсов учреждения	сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	до 20%

Уборщик служебных помещений

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	Количество баллов
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	качественное проведение генеральных уборок: раз в неделю, раз в месяц; особый режим уборки помещений: удаление многочисленных пятен со стен, окон; уборка склада и гаражей в утренние и вечерние часы; чистка зеркал, входных дверей; уборка помещений с большой проходимостью и загрязнением; уход за цветами	до 20%
2.	Содержание помещений в соответствии требованиям СанПиНа и пожарной охраны	отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории; отсутствие замечаний по несоблюдению правил пожарной безопасности; отсутствие замечаний по нарушению техники безопасности	до 10%
3.	Улучшение санитарного состояния	уборка территории, благоустройство, мелкий ремонт на территории и в	до 20%

учреждения и благоустройство территории	учреждении (покраска, побелка и т.п.)	
---	---------------------------------------	--

Помощник воспитателя

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	Количество баллов
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководителя учреждения; качественное взаимодействие с воспитателем в организации воспитательно-образовательного процесса в группе; участие в создании безопасной предметно-пространственной среды, соответствующей психологическим, гигиеническим и педагогическим требованиям; качественное проведение генеральных уборок: раз в неделю, раз в месяц; особый режим уборки помещений: удаление многочисленных пятен со стен, окон; уборка детских спален - утренние и вечерние часы; чистка зеркал и окон; уборка кабинетов; уборка помещений с большой проходимостью и загрязнением; уход за цветами	до 20%
2.	Содержание территории в соответствии требованиям СанПиНа и пожарной охраны	отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории; отсутствие замечаний несоблюдения правил пожарной безопасности; отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	до 10%
3.	Рациональное использование материальных ресурсов учреждения	сохранность хозяйственного инвентаря и оборудования	до 20%

Учитель-дефектолог

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	Количество баллов
1.	Защита прав и интересов несовершеннолетних	организация и осуществление системной деятельности по правовому и педагогическому просвещению педагогов, родителей и несовершеннолетних (проведение лекториев для родителей, клуб правовых знаний, участие в работе социального медико-психолого-педагогического консилиума), в том числе в разработке и реализации программ ИПР	до 10%
2.	Работа с несовершеннолетним и	выполнение комплекса мер по социальной реабилитации в рамках выполнения утвержденной индивидуальной программы предоставления социальных услуг в период нахождения несовершеннолетнего в учреждении: диагностика; индивидуальная и групповая коррекционно-развивающая работа; профилактическая работа; результативность коррекционно-развивающей работы с детьми в соответствии с результатами проведения мониторинга, по результатам ПМПк. реализация дополнительных проектов (методическая, научно-исследовательская деятельность, внедрение новых методик работы, составление собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, инновационных программ, пособий)	до 20%
3.	Качество диагностической и реабилитационной работы	наличие стандартизированного диагностического материала, разнообразного наглядного материала; оформление кабинета в соответствии с	

		<p>требованиями; владение коррекционными технологиями; рекомендации воспитателям по сопровождению несовершеннолетних в соответствии с индивидуальными особенностями; участие в методических и коллегиальных советах, семинарах, в работе социального медико-психолого-педагогического консилиума; качественное ведение документации</p>	до 10%
4.	Организация и ведение социально-педагогического сопровождения семей	<p>осуществление работы по социально-педагогическому сопровождению семей, находящихся в трудной жизненной ситуации и социально опасном положении в период нахождения несовершеннолетних в учреждении, в рамках выполнения утвержденной индивидуальной программы предоставления социальных услуг</p>	до 10%

Музыкальный руководитель

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	Количество баллов
1.	Результативное взаимодействие с педагогическими работниками учреждения	<p>подбор музыкального материала и обеспечение музыкального сопровождения во всех видах деятельности детей в помещении и на участке; участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне</p>	до 10%
2.	Работа с несовершеннолетними и	<p>выполнение комплекса мер по социальной реабилитации в рамках выполнения утвержденной индивидуальной программы предоставления социальных услуг в период нахождения несовершеннолетнего в учреждении:</p>	до 20%

		<p>диагностика; индивидуальная и групповая коррекционно-развивающая работа; профилактическая работа; реализация дополнительных проектов (методическая, научно-исследовательская деятельность, внедрение новых методик работы, составление собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, инновационных программ, пособий); результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления образования в сфере образования</p>	
3.	Выполнение показателей продуктивной деятельности	<p>систематическое использование ИКТ в образовательном процессе: написание планов работы в электронном виде; составление презентаций опыта работы в электронной форме; участие в методической работе на уровне учреждения</p>	до 10%
4.	Качество реабилитационной работы	<p>участие в реабилитационных занятиях с несовершеннолетними учреждения; создание развивающей среды в группе, эстетическое оформление интерьера, выставок, оформление спальных комнат; качественное ведение документации</p>	до 10%

Педагог дополнительного образования

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	Количество баллов
1.	Работа с несовершеннолетними и	<p>выполнение комплекса мер по социальной реабилитации в рамках выполнения утвержденной индивидуальной программы предоставления социальных услуг в период нахождения</p>	до 20%

		<p>несовершеннолетнего в учреждении: диагностика; индивидуальная и групповая коррекционно-развивающая работа; профилактическая работа; реализация дополнительных проектов (методическая, научно-исследовательская деятельность, внедрение новых методик работы, составление собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, инновационных программ, пособий); результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления образования в сфере образования; организация и проведения мониторинга индивидуальных достижений обучающихся</p>	
2.	Результативное взаимодействие с педагогическими работниками учреждения	<p>подбор материала по направлениям дополнительного образования несовершеннолетних; ведение кружков по направлениям дополнительного образования несовершеннолетних; участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне</p>	до 10%
3.	Выполнение показателей продуктивной деятельности	<p>систематическое использование ИКТ в образовательном процессе: написание планов работы в электронном виде; составление презентаций опыта работы в электронной форме; участие в методической работе на уровне учреждения; организация и контроль за кружковой деятельностью учреждения</p>	до 10%
4.	Качество реабилитационной работы	<p>участие в реабилитационных занятиях с несовершеннолетними учреждения; создание развивающей среды в группе, эстетическое оформление интерьера,</p>	до 10%

		выставок, оформление спальных комнат; качественное ведение документации	
			ИТОГО: 25 баллов

3.4. Премирование

Премирование работников учреждения производится:

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

Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор учреждения.

Премирование работников учреждения производится приказом директора учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения на основании предложений заместителей директора, заведующих отделениями.

При рассмотрении материалов для премирования сотрудников учреждения заместители директора и заведующие отделениями предоставляют директору учреждения 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.

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.

3.4.1. Премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год

3.4.1.1. Размер премии устанавливается в зависимости от личного вклада в результаты выполнения основных показателей деятельности учреждения выплачивается работникам в рублях или в процентах исходя из оклада.

3.4.1.2. Премия по итогам работы производится за фактически отработанное время 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.

При определении размера премии учитывается:

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки	Количество
-------	---------------------------------------	-----------------	------------

	деятельности работников		баллов
Общие критерии для работников			
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 актуализации нормативной базы, регулирующей процесс предоставления социальных услуг; отсутствие (наличие) замечаний по соблюдению порядка предоставления социальных услуг	30
2.	Использование новых эффективных технологий в процессе обслуживания	Достижение позитивных результатов работы в условиях реализации инновационных эффективных авторских, модифицированных программ, технологий по социальному обслуживанию населения, разработанных и внедренных в работу учреждения	10
3.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение трудовых действий за определенный период времени по оказанию социальных услуг в сфере социального обслуживания в учреждении, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями в отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	20
4.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации, в соответствии с требованиями	10

		профессиональных стандартов	
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 опросе граждан на услуги в результате применения новых технологий социальной работы	20 10
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
7.	Удовлетворенность качеством и доступностью предоставляемых социальных услуг	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц; наличие (отсутствие) жалоб на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	10
8.	Соблюдение требований профессиональной этики	Знание и соблюдение требований профессиональной этики, в т.ч.: соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей; учет культурных особенностей, вероисповедания; защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе	20

		<p>построения толерантных отношений с ними; соблюдение конфиденциальности информации</p>	
Заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе, Заместитель директора по административно-хозяйственной работе, Заместитель директора по пожарной безопасности			
1.	Осуществление контроля за работой специалистов	<p>Проведение мониторингов, результаты статистических отчетов и др.; осуществление контроля реализации общеразвивающих программ дополнительного образования; осуществление контроля подготовки компетентных заключений на воспитанников для рассмотрения на заседаниях социального медико-психолого-педагогического консилиума учреждения</p>	5 10
2.	Осуществление контроля соблюдения санитарно-гигиенических требований	Создание комфортных условий пребывания воспитанников в учреждении в соответствии с требованиями СанПиН	10
3.	Осуществление организации и контроля реабилитационно-воспитательного и учебного процессов	Использование в работе инновационных методов и современных технологий, умение использовать различные технологии социальной работы	5
4.	Организация кадрового обеспечения	<p>Организация мероприятий по комплектованию кадрового состава; грамотный подбор кадров, укомплектованность квалифицированными специалистами, их профессиональная подготовка; рациональное использование и умелая расстановка кадрового состава; проведение мероприятий, направленных на повышение квалификации работников; организация мероприятий для создания и поддержки</p>	10

		психологического климата в коллективе	
Заведующий отделением			
1.	Осуществление контроля за работой специалистов отделения	Проведение мониторингов, результаты статистических отчетов и др.; осуществление контроля реализации общеразвивающих программ дополнительного образования;	5
		осуществление контроля подготовки компетентных заключений на воспитанников для рассмотрения на заседаниях социального медико-психолого-педагогического консилиума организации	10
2.	Осуществление контроля соблюдения санитарно-гигиенических требований	Создание комфортных условий пребывания воспитанников в учреждении в соответствии с требованиями СанПиН	20
3.	Осуществление организации и контроля реабилитационно-воспитательного и учебного процессов	Использование в работе отделения инновационных методов и современных технологий, умение использовать различные технологии социальной работы	20
4.	Организация кадрового обеспечения	Организация мероприятий по комплектованию кадрового состава; грамотный подбор кадров, укомплектованность отделения квалифицированными специалистами, их профессиональная подготовка; рациональное использование и умелая расстановка кадрового состава отделения; проведение мероприятий, направленных на повышение квалификации сотрудников отделения; организация мероприятий для создания и поддержки психологического климата в отделении	10
			20
Специалист по социальной работе			

1.	Защита прав и интересов несовершеннолетних	Переписка с органами системы профилактики; представление интересов несовершеннолетних в суде; содействие органам опеки и попечительства в устройстве несовершеннолетних на усыновление, под опеку, на попечение, в приемную семью, в учреждения социального обслуживания; качественное ведение личных дел несовершеннолетних	20 20
2.	Осуществление межведомственного взаимодействия	Своевременность информирования органов системы профилактики, родителей (законных представителей) о приеме несовершеннолетнего в учреждение (выводе из учреждения); направление запросов, ходатайств в интересах ребенка	10
3.	Организация и ведение социально-педагогического сопровождения семей	Осуществление работы по социальнопедагогическому сопровождению семей, находящихся в трудной жизненной ситуации и социально опасном положении в период нахождения несовершеннолетних в учреждении, в рамках выполнения утвержденной индивидуальной программы предоставления социальных услуг	10
4.	Содействие в улучшении жизнеобеспечения семьи	Своевременное информирование родителей (законных представителей) о мерах социальной поддержки; различных выплатах и оказание содействия в их оформлении в рамках выполнения утвержденной индивидуальной программы предоставления социальных услуг	5
5.	Участие в работе социального медико-психологопедагогического	Своевременная подготовка материалов для подготовки индивидуальной программы	5

	консилиума учреждения	реабилитации (ИПР) несовершеннолетнего; участие в разработке и внесение изменений в программу ИПР с ребенком и его семьей	
Социальный педагог			
1.	Защита прав и интересов несовершеннолетних	Организация и осуществление системной деятельности по правовому и педагогическому просвещению педагогов, родителей и несовершеннолетних (проведение лекториев для родителей, клуб правовых знаний, участие в работе социального медико-психолого-педагогического консилиума), в том числе в разработке и реализации программ ИПР	20
2.	Работа с несовершеннолетними	Выполнение комплекса мер по социальной реабилитации в рамках выполнения утвержденной индивидуальной программы предоставления социальных услуг в период нахождения несовершеннолетнего в учреждении: диагностика; индивидуальная и групповая коррекционно-развивающая работа; профилактическая работа; работа по реализации общеразвивающих программ дополнительного образования; работа по профориентации и трудоустройству несовершеннолетних в свободное от учебы время; качественное ведение документации	30
3.	Осуществление межведомственного взаимодействия	Осуществление качественного взаимодействия со специалистами социальных служб; служб занятости; учреждений здравоохранения; образовательных организаций; правоохранительных органов; с ОПДН; КДН;	10

		выполнения утвержденной индивидуальной программы предоставления социальных услуг в период нахождения несовершеннолетнего в учреждении: диагностика; индивидуальная и групповая коррекционно-развивающая работа; профилактическая работа; работа по реализации общеразвивающих программ дополнительного образования; работа по профориентации и трудоустройству несовершеннолетних в свободное от учебы время	
4.	Работа с родителями (законными представителями), получателями социальных услуг	Выполнение комплекса мер по социальной реабилитации в рамках выполнения утвержденной индивидуальной программы предоставления социальных услуг в период нахождения несовершеннолетнего в учреждении, профилактическая работа; консультирование; проведение тренингов с получателями социальных услуг	10
Воспитатель			
1.	Защита прав и интересов несовершеннолетних	Организация работы по педагогическому и правовому просвещению педагогов, родителей и несовершеннолетних (проведение лекториев для родителей, клубов, тренингов, участие в работе социального медико- психолого- педагогического консилиума учреждения), в разработке и реализации программ ИПР	20
2.	Качество диагностической и реабилитационной работы	Наличие стандартизированного диагностического материала, разнообразного наглядного материала; владение психокоррекционными технологиями;	10

		участие в методических и коллегиальных советах, семинарах, работе социального медико-психолого-педагогического консилиума учреждения; создание развивающей среды в группе, эстетическое оформление интерьера, стендов, выставок, оформление спальных комнат; качественное ведение документации	10
3.	Работа с несовершеннолетними и родителями (законными представителями)	Выполнение комплекса мер по социальной реабилитации: уровень овладения воспитанников знаниями, умениями и навыками в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; разработка и реализация планов и программ реабилитационной работы и дополнительного образования; владение педагогической диагностикой и использование ее результатов в реабилитационной работе с несовершеннолетними и родителями (законными представителями); отсутствие самовольных уходов воспитанников, травм	20 10
Медицинская сестра			
1.	Защита прав и интересов несовершеннолетних	Участие в работе социального медико- психолого- педагогического консилиума учреждения, в разработке и реализации программ ИПР	10
2.	Организация и контроль соблюдения санитарно-противоэпидемического режима в организации	Отсутствие случаев групповых инфекционных заболеваний; осуществления контроля организации питания; осуществление контроля за соблюдением требований СанПиН	20
3.	Осуществление профилактической работы среди воспитанников, родителей (законных	Работа по контролю и организации прохождения профилактических медицинских осмотров работников учреждений; проведение	10

	представителей), работников организации	санитарно-просветительской работы по профилактике социально значимых, инфекционных заболеваний, травматизма, пропаганде здорового образа жизни (лектории, беседы); участие в подготовке и распространении буклетов, листовок, санитарных бюллетеней по вопросам здорового образа жизни, профилактики заболеваний; подготовка информации по медицинским вопросам для средств массовой информации	
4.	Проведение диспансеризации воспитанников учреждений	Своевременное предоставление списков детей, подлежащих диспансеризации, и необходимой медицинской документации (страховые медицинские полисы, СНИЛС, добровольное информированное согласие) в медицинскую организацию; организация проведения диспансеризации; организация выполнения лечебно-оздоровительных мероприятий по результатам диспансеризации	10
5.	Обеспеченность учреждения лекарственными средствами и изделиями медицинского назначения	Комплектование медицинского кабинета лекарственными препаратами и изделиями медицинского назначения; осуществление хранения лекарственных средств и изделий медицинского назначения в соответствии с установленными требованиями; осуществление учета лекарственных средств и изделий медицинского назначения в соответствии с установленными требованиями	10

Условия осуществления выплаты премии по итогам работы:

до 30 баллов - 0% премии;

35-40 баллов - 40% премии;

45-50 баллов - 50% премии;

55-60 баллов - 60% премии;

65-70 баллов - 70% премии;

75-80 баллов - 80% премии;

85-90 баллов - 90% премии;

95 баллов - 95 % премии;

100 баллов - 100% премии;

более 100 баллов соотносится с выполнением всех целевых показателей эффективности деятельности работников, но не более 200% премии.

3.4.1.3. Премирование не производится:

при временной нетрудоспособности;

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

при увольнении с работы по инициативе администрации за нарушение должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка, либо при увольнении по собственному желанию;

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

при условии, что работник принят без испытательного срока и проработал менее шести месяцев.

3.4.2. Премия за образцовое качество выполняемых работ

3.4.2.1. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

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

награждении Почетными грамотами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации и (или) администрации Краснодарского края

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

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

3.4.2.3. 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.

3.4.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ

3.4.3.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ - выплачивается работникам в рублях или в процентах исходя из оклада, максимальным размером не ограничивается.

3.4.3.2. При определении размера премии учитывается:
 выполнение поручений администрации в установленные сроки;
 своевременное и качественное выполнение задач и функций;
 достижение значимых результатов в ходе выполнения задач;
 внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах;

соблюдение трудовой дисциплины, профессиональной этики и правил внутреннего трудового распорядка;

личный трудовой вклад в общие результаты работы и качество труда;
 участие в методической работе: методических объединениях, педагогических советах; планирование и проведение открытых мероприятий для повышения уровня педагогического мастерства педагога, проведение социально-значимых мероприятий.

3.4.3.3. Премирование не производится:
 при временной нетрудоспособности;
 при нахождении в ежегодных, дополнительных учебных отпусках, отпусках, связанных с рождением ребенка, и отпусках без сохранения заработной платы;

при наложении дисциплинарного взыскания;
 работникам, принятым без испытательного срока и проработавшим менее шести месяцев.

4. Единовременное денежное поощрение

4.1. Единовременное денежное поощрение в размере двух тысяч рублей при наличии экономии фонда заработной платы выплачивается:

- к юбилейной дате (50 лет, 60 лет), далее каждые 5 лет;
- при уходе на пенсию;
- к профессиональному празднику - Дню социального работника.

5. Материальная помощь

5.1. Единовременная материальная помощь может выплачиваться при наличии экономии фонда заработной платы в размере трех тысяч рублей в связи со следующими событиями в жизни работника:

- рождением ребенка (в течение 6 месяцев с момента рождения);
- первым бракосочетанием (в течение 6 месяцев с момента бракосочетания);
- тяжелой болезнью, более одного месяца, подтвержденной непрерывным

больничным листом;

смертью работника, его родителей, детей, супруга.

5.2. 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 отделением.

5.3. Кроме того дополнительная материальная помощь может выплачиваться всем сотрудникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда. Размер материальной помощи устанавливается директором не более четырех тысяч рублей. При выплате дополнительной материальной помощи всем сотрудникам учреждения заявления от сотрудника не требуется.

5.4. Единовременная материальная помощь, единовременное денежное поощрение, и дополнительная материальная помощь не выплачиваются работникам учреждения:

проработавшим менее шести месяцев;

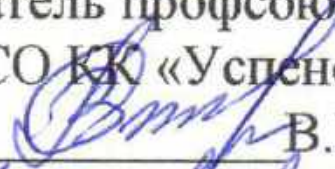
находящимся в отпусках, связанных с рождением ребенка.

Специалист по кадрам



Н.Ю. Шульга

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
ГКУ СО КК «Успенский СРЦН»
В.Е. Согомонян
«26» января 2023 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГКУСОКК
«Успенский СРЦН»
И.Г. Оганезова
«26» января 2023 года

Положение о бесплатной выдаче работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, и порядке осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о бесплатной выдаче работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, и порядке осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, (далее - Положение) разработано для государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Успенский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» в соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 мая 2022 года № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».

1.2. Далее по тексту под термином "молоко" понимается молоко, определение которого содержится в Техническом регламенте Таможенного Союза «О безопасности молока и молочной продукции»

(принят Решением Совета Евразийской экономической комиссии от 9 октября 2013 года № 67).

1.3. Бесплатная выдача работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, производится в профилактических целях для снижения воздействия на организм работников вредных производственных факторов, укрепления их здоровья, сокращения общей и профессиональной заболеваемости.

1.4. Организация работ по обеспечению работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, которые могут выдаваться работникам вместо молока, возлагается на руководителей структурных подразделений государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Успенский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» (далее – ГКУ СО КК «Успенский СРЦН»).

1.5. Поставка молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться вместо молока, осуществляется в порядке требований законодательства Российской Федерации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд.

1.6. Контроль обеспечения работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, которые могут выдаваться работникам вместо молока в соответствии с настоящим Положением, осуществляет специалист по охране труда и технике безопасности ГКУ СО КК «Успенский СРЦН».

1.7. Ответственность за обеспечение бесплатной выдачи работникам молока и равноценных пищевых продуктов, а также за соблюдение норм и условий их выдачи возлагается на директора учреждения.

2. Порядок выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока

2.1 Бесплатная выдача молока или равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте и превышающим установленные гигиенические нормативы уровнем вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты (далее - Перечень), предусмотренных приложением к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 мая 2022 года № 291н.

2.2 Бесплатная выдача молока или равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, производится не позднее даты, следующей за датой внесения сведений о результатах проведения

специальной оценки условий труда в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда (ФГИС СОУТ) за всё время работы в таких условиях, в том числе за работу сверх установленной нормы рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день, дежурство сверх месячной нормы рабочего времени по графику, работа по совместительству).

2.3 Выдача и употребление молока или равноценных пищевых продуктов должны осуществляться в буфетах, столовых или в помещениях, специально оборудованных в соответствии с утвержденными санитарно-гигиеническими требованиями.

2.4 Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы составляет менее половины продолжительности рабочей смены, молоко не выдается.

2.5 Не допускается замена молока сметаной, сливочным маслом, другими продуктами (кроме предусмотренных Перечнем), а также выдача молока или равноценных пищевых продуктов за одну или несколько смен вперед. Не допускается выдача молока или равноценных пищевых продуктов за прошедшие смены, не полученных своевременно имеющими на это право работниками, за исключением случаев, когда несвоевременная выдача молока или равноценных пищевых продуктов обусловлена действиями работодателя, приведшими к нарушению порядка и условий выдачи указанных продуктов.

2.6 Выдачи не полученных своевременно вследствие действий работодателя молока или равноценных пищевых продуктов имеющими на это право работниками или возмещения работникам их стоимости производится в течении месяца после обнаружения такого факта в положенном объеме.

2.7 Перечень профессий с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных перечнем вредных факторов, приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.8 Нормы бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.9 Замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается по письменным заявлениям работников, (за исключением работников, занятым производством или переработкой антибиотиков, вместо свежего молока выдаются кисломолочные продукты, обогащенные пробиотиками (бифидобактерии, молочнокислые бактерии), или приготовленный на основе цельного молока колибактерин) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.10 Замена молока на пищевые продукты лечебно-профилактического питания при вредных условиях труда допускается только при прохождении ими процедуры государственной регистрации продукции в соответствии с требованиями действующего законодательства

2.11 Работникам, получающим бесплатно лечебно-профилактическое питание при выполнении отдельных видов работ, молоко или равноценные пищевые продукты не выдаются.

2.12 В случае обеспечения безопасных (оптимальных или допустимых) условий труда по включенным в Перечень вредным производственным факторам, подтвержденных результатами проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах, работодатель вправе принять решение о прекращении бесплатной выдачи молока или равноценных пищевых продуктов с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878), если иное не предусмотрено отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, к которым присоединился работодатель, и (или) коллективным договором.

2.13 В случае отсутствия или несвоевременного проведения работодателем специальной оценки условий труда выдача молока и других равноценных пищевых продуктов имеющим на это право работникам осуществляется с учетом результатов ранее проведенной специальной оценки условий труда и (или) положений отраслевых (межотраслевых) соглашений, к которым присоединился работодатель, и (или) коллективного договора до момента проведения специальной оценки условий труда.

2.14 Иные вопросы, связанные с бесплатной выдачей молока или равноценных пищевых продуктов, решаются работодателем самостоятельно с учетом положений отраслевых (межотраслевых) соглашений, к которым он присоединился, и (или) коллективного договора.

3. Порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока

3.1 В соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока, в соответствии с заключенным коллективным договором и (или) трудовым договором.

3.2 Размер средней стоимости молока рассчитывается ежемесячно на основании данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики в Успенском районе.

3.3 Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации.

3.4 Компенсационная выплата рассчитывается специалистом по охране труда и технике безопасности на основании средней стоимости молока ежемесячно.

3.5 Работникам, получающим вместо молока равноценные пищевые продукты, размер компенсационной выплаты устанавливается исходя из стоимости равноценных пищевых продуктов.

3.6 Расчет компенсационных выплат ежемесячно в срок не позднее 20 числа месяца, следующего за расчетным передается в государственное казенное учреждение Краснодарского края «Успенская централизованная бухгалтерия учреждений социального обслуживания» для начисления выплат работникам, занятым на работах с вредными производственными факторами.

3.7 Компенсационная выплата должна производиться не реже 1 раза в месяц в срок не позднее 20 числа месяца, следующего месяца за расчетным.

3.8 Расчет начисления за фактически отработанное время работникам занятым на работах с вредными производственными факторами, в декабре месяце производится специалистом по охране труда и технике безопасности ГКУ СО КК «Успенский СРЦН» самостоятельно на основании мониторинга цен на молочную продукцию по Успенскому району за предыдущий месяц.

3.9 Начисление компенсационной выплаты работнику производится исходя из нормы выдачи молока за смену, размера компенсационной выплаты и количества отработанных смен.

3.10 Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации.

4. Финансовое обеспечение расходов на приобретение молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, и на компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока

4.1 Расходы на приобретение молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, а также на компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока, осуществляются в пределах утвержденных ассигнований на указанные цели по бюджетной смете ГКУ СО КК «Успенский СРЦН».

4.2 Размер плановых средств на приобретение молока или других равноценных пищевых продуктов, а также на компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока, на плановый период исчисляется исходя из количества рабочих смен по производственному календарю, численности работников, имеющих право на бесплатное получение молока, нормы выдачи молока за смену и стоимости молока за месяц, предшествующий подготовке расчетов, по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики в Успенском районе.

4.3 Ответственность за обеспечение бесплатной выдачи работникам молока и равноценных пищевых продуктов, а также за соблюдение настоящих норм и условий их выдачи возлагается на работодателя.

Специалист по охране труда
и технике безопасности



Н.Ю. Шульга

Перечень профессий с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов

№ п/п	Должность	Вредный производственный фактор	Основание
1.	Медицинская сестра	п.2 таблицы Приложения № 1 приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 мая 2022 года № 291н	карта специальной оценки условий труда № 2215.01.07 от 4 декабря 2018 года
2.	Медицинская сестра		карта специальной оценки условий труда № 2215.01.08 от 4 декабря 2018 года
3.	Медицинская сестра		карта специальной оценки условий труда № 1216.1.0.04 от 10 ноября 2022 года

Специалист по охране труда
и технике безопасности



Н.Ю. Шульга

Нормы бесплатной выдачи
равноценных пищевых продуктов, которые
могут выдаваться работникам вместо молока

№ п/п	Наименование пищевого продукта	Норма выдачи за смену
1.	Кисломолочные жидкие продукты, в том числе обогащенные, с содержанием жира до 3,5% (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин, ряженка), йогурты с содержанием жира до 2,5%	500 г
2.	Пищевые продукты лечебно-профилактического питания при вредных условиях труда	Не менее 300 мл в пересчете на жидкость

Специалист по охране труда
и технике безопасности



Н.Ю. Шульга