

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казённого учреждения социального обслуживания  
Краснодарского края «Темрюкский реабилитационный центр для детей и  
подростков с ограниченными возможностями»

на период с «20» мая 2022 года по «19» мая 2025 год

От работодателя:

Директор ГКУ СО КК  
«Темрюкский  
реабилитационный центр»



Н.С. Китова  
«20» мая 2022 года

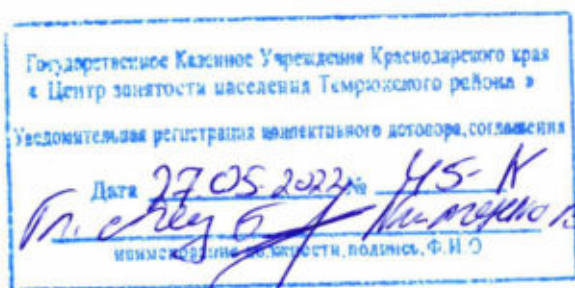
От работников:

Председатель профсоюзного комитета  
ГКУ СО КК «Темрюкский  
реабилитационный центр»

С.В. Абызова  
«19» мая 2022 года

Принят на общем собрании работников.

Протокол от «20» мая 2022 г № 1



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, направленным на обеспечение согласования интересов сторон в регулировании социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в ГКУ СО КК «Темрюкский реабилитационный центр».

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Законом Краснодарского края "О социальном партнерстве в Краснодарском крае».

1.3. Предметом настоящего договора является предоставление работникам, с учетом экономических возможностей работодателя, дополнительных по сравнению с установленными законодательством, соглашениями гарантий и компенсаций.

1.4. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора, соблюдаются прежние нормы.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:  
"Работодатель" в лице директора Китовой Нелли Сергеевны

"Работники" в лице председателя профсоюзной организации  
Абызовой Светланы Викторовны  
именуемого далее "Профком"

1.6. Работодатель признает Профком в качестве единственного представителя работников.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГКУ СО КК «Темрюкский реабилитационный центр».

1.8. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать компромиссных решений.

1.9. Основой для заключения Договора являются: Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», План мероприятий («дорожная карта») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения (2022-2025 годы)», утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.12.2012 № 650, Отраслевое соглашение между Краснодарской краевой территориальной организацией общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и министерством социального развития и семейной политики Краснодарского края на 2022-2025 годы, законы Российской Федерации (далее по тексту - РФ), Краснодарского края, иные нормативные правовые акты РФ и Краснодарского края, содержащие нормы трудового права.

1.10. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует с 20.05.2022 года по 19.05.2025 года.



## II. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1 к настоящему договору).

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения в ГКУ СО КК «Темрюкский реабилитационный центр», регулируются Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель обязуется ознакомить под роспись вновь поступающего на работу работника (до подписания трудового договора) с:

- коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- состоянием условий и безопасности труда на рабочем месте;
- установленными гарантиями и компенсациями (ст.68 ТК РФ).

2.4. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного в письменной форме трудового договора в 2-х экземплярах (выдача экземпляра работнику подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя, ст.67 ТК РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде, отраслевым соглашением, коллективным договором.

2.5. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.72.2).

2.6. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

Если работники данного работодателя не объединены в первичные профсоюзные организации, то увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части 1 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, в порядке, предусмотренном для учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.7. Работодатель заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца, предоставляет Профкому информацию о предстоящем высвобождении работников.

2.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной



местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

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

Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается в дополнение к указанному в ст. 179 ТК РФ работникам:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- имеющим стаж работы в организации свыше 5 лет;

2.10. Работодатель обеспечивает высвобождаемым работникам возможность переобучения за счет средств организации профессиям (специальностям), по которым имеются вакансии.

2.11. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности работников или ликвидацией организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением оклада.

2.12. При смене собственника имущества, изменении подведомственности, реорганизации организации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменении типа государственного или муниципального учреждения трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

2.13. Работодатель обязуется создавать (выделять) квотируемые места для инвалидов и для граждан испытывающих трудности в поиске работы, других категорий, проводить на них специальную оценку условий труда и соблюдать условия труда по результатам проведенной специальной оценки.

2.14. Работники участвуют в субботниках (два раза в год), участвуют в мероприятиях по повышению качества производимых работ (услуг), обеспечивает рост производительности труда.

### **III. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА**

3.1. Вопросы оплаты и стимулирования труда регулируются Положением об оплате труда работников (приложение №2 к настоящему договору).

3.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может составлять более 20% от начисленной месячной заработной платы.

3.3. Работодатель производит выплату Работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца, и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно: 20 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 5 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца.



Заработная плата работнику выплачивается путем перечисления на указанный работником счет в банке. Расходы на изготовление пластиковой карточки осуществляются за счет работников.

3.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.5. Работникам (за исключением работников, получающих оклад либо должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере

3.7. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

3.9. Наставникам, осуществляющим обучение работников на рабочих местах, устанавливается доплата за обучение из расчета (экономии фонда заработной платы) повышающим коэффициентом ежемесячно на весь период обучения на усмотрение руководителя учреждения.

#### **IV. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ**

Директор учреждения, в пределах утвержденных ассигнований по фонду оплаты труда и за счет экономии по фонду оплаты труда учреждения, имеет право выплачивать работникам учреждения единовременную материальную помощь и единовременное денежное поощрение. Указанные выплаты производятся на основании приказа директора учреждения, изданного в соответствии с решением комиссии по распределению премий и материальной помощи:

4.1. Единовременную материальную помощь:

- в связи с длительной болезнью
- в связи со смертью близких родственников, супруга (супруги) в размере;

- рождением ребенка (в течении 6 месяцев со дня рождения ребенка);

**в связи с другими обстоятельствами (по ходатайству профкома /представительного органа работников/).**

4.2. Выплачивает денежное вознаграждение:



5.4. На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере не менее установленного ст. 225 ТК РФ, отраслевым соглашением.

Стороны принимают меры для получения разрешения от филиала регионального отделения Фонда социального страхования на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

5.5. Работодатель обязуется:

5.5.1. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения их пригодности к выполнению поручаемой работы.

Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 214, 220 ТК РФ).

Обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных и (или) опасных условиях труда.

5.5.2. Заключать ежегодно договоры добровольного медицинского страхования и страхования работников от несчастных случаев на производстве, предусматривающие возмещение страховой компанией вреда их жизни и здоровью в результате всех возможных последствий несчастного случая или болезни.

5.5.3. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) (Приложение №3), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение №3); уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ; информирование работников о полагающихся СИЗ;

5.5.4. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда (ст. 216.3 ТК РФ).

5.5.5. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда, следующие гарантии и компенсации:

а) досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ "О страховых пенсиях";

б) дополнительный отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ по перечням профессий и должностей согласно приложению №5;



в) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.147 ТК РФ по перечню профессий и должностей согласно приложению №5;

г) молоко и другие равноценные продукты по перечню профессий и должностей согласно приложениям Приложение №5. Замену молока денежной компенсацией разрешается при наличии письменного заявления работника по нормам и в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;

д) смывающие и обезвреживающие средства, по перечню профессий и должностей согласно приложению №4.

Не допускать снижение компенсационных мер в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер на момент вступления в силу Федерального закона № 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, ставших основанием для реализации компенсационных мер.

## **VI. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

6.1. Права профкома и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором.

6.2. Работодатель для создания условий нормальной деятельности профсоюзного комитета обязуется:

6.2.1. При наличии письменных заявлений работников ежемесячно взимать из заработной платы и безвозмездно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы;

6.2.2. Не увольнять без предварительного согласия профкома по своей инициативе работников, входящих в состав профсоюзных органов;

6.2.3. Предоставлять не освобожденным членам профсоюзного актива в согласованные с профкомом сроки свободное время с оплатой среднего заработка для исполнения общественных обязанностей:

2 часа в неделю – председателю профкома,

1 час в неделю – членам профкома и профгруппоргам;

6.2.4. Предоставлять профкому необходимое для его деятельности;

6.3. Работодатель за нарушение прав профсоюза несет ответственность в соответствии со ст. 378 ТК РФ.

6.4. Профсоюзная организация оказывает своим членам юридическую консультативную помощь в защите прав и охраняемых законом интересов в области социально-трудовых отношений.

## **VII. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

7.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику учреждения с сохранением места работы (должности).

7.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работников по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении.



Женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него по их заявлению предоставляется ежегодный отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы согласно статье 122 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Не допускается установление в коллективных и трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих их положение по сравнению с другими работниками.

7.4. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней (Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

7.5. Стороны договорились, что работникам сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом характера выполняемой работы, ее объема, сложности, необходимости выполнения служебных заданий за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и не может быть менее 3 и более 14 календарных дней в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 09.10.2002 г. № 1155.

7.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются и могут предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

При составлении графика отпусков учитываются пожелания работника, но недопустимо нарушение нормального хода работы учреждения.

7.7. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части по письменному заявлению гражданского служащего могут быть заменены денежной компенсацией.

7.8. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

7.9. Работодатель на основании письменных заявлений предоставляет работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в



возрасте до четырнадцати лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.10. Запрещается непредставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд.

7.11. Отзыв работника из отпуска осуществляется только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

7.12. Не допускается отзыв из отпуска работника в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника согласно статье 124 Трудового кодекса Российской Федерации, в случаях, определенных в Правилах внутреннего трудового распорядка работников ГКУ СО КК «Темрюкский реабилитационный центр» (Приложение №3).

7.14. Отпуска по беременности и родам предоставляются в соответствии со ст. 255 ТК РФ. Предоставление работникам отпусков по уходу за ребенком осуществляется в соответствии со ст. 256 ТК РФ.

7.15. В соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставляются дополнительные выходные дни:

одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению для ухода за детьми - инвалидами четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

## **VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения, если коллективным договором не установлен иной порядок.

8.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующим органом по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующему органу по труду



необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51 ТК РФ).

Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законом.

8.3. Профком содействует работодателю при условии выполнения им коллективного договора в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных настоящим коллективным договором норм.

8.4. Стороны обязуются начать коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

8.5. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

8.6. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам I-го полугодия и за год).




От работодателя:  
Директор ГКУ СО КК  
«Темрюкский  
реабилитационный центр»



Н.С. Китова  
2022 года

От работников:  
Председатель профсоюзного комитета  
ГКУ СО КК «Темрюкский  
реабилитационный центр»

  
С.В. Абызова  
«20» мая 2022 года

## Правила внутреннего трудового распорядка ГКУ СО КК «Темрюкский реабилитационный центр»

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

### 1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается под роспись работнику, другой хранится у работодателя.

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

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

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (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.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев.

1.5. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

1.6. Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

1.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 ст.77 ТК РФ);

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



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

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда или государственной инспекции труда (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ);

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

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 5 часов в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата организации с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

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

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения представительного органа работников профсоюза принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

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

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;



- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также информацию о выполнении коллективного договора и другие.

#### 2.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, (ст. 214 ТК РФ)
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

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

### 3. Основные права и обязанности работодателя

#### 3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

#### 3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- выплачивать Работнику заработную плату не реже чем каждые полмесяца, и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно:  
20 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и  
5 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.



#### 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часовая рабочая неделя с оплатой нормальной продолжительности рабочего времени (ст.263.1 ТК РФ).

4.2. В ГКУ СО КК «Темрюкский реабилитационный центр» устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

4.3. При сменной работе работники должны производить работу в течении установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ).

4.4. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

4.5. Режим работы (смены)

Начало и окончание работы (смены):

Администрация аппарата учреждения:

директор учреждения;

заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе;

заместитель директора по административно- хозяйственной работе;

заместитель директора по пожарной безопасности;

специалист по пожарной безопасности (сменный график работы)

делопроизводитель;

специалист по кадрам;

заведующий складом;

программист;

специалист по охране труда;

юрисконсульт;

экономист;

Начало и окончание работы (смены) для мужчин:

-в обычный рабочий день - с 8.00 час. до 17.00 час.;

-накануне выходных дней- с 08.00 час. до 16.00 час.;

-накануне нерабочих праздничных дней- с 08.00 час. до 16.00 час.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

-с 12 час. 12 мин. до 13.00 час.

Начало и окончание работы (смены) для женщин:

-в обычный рабочий день- с 08.00 час. до 16 час. 12 мин.;

-накануне выходных дней- с 08.00 час. до 15 час. 12 мин.;

-накануне праздничных дней- с 08.00 час. до 15 час. 12 мин.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

-с 12 час. 12 мин. до 13.00 час.

Хозяйственно-обслуживающий персонал аппарата учреждения:

машинист по стирке и ремонту спецодежды:



Работа в режиме гибкого рабочего времени (согласно графику), для мужчин 40 часовая рабочая неделя, для женщин 36 часовая рабочая неделя. Продолжительность перерывов для отдыха и питания: 48 мин.

оператор котельной

Сменный график работы, для мужчин 40 часовая рабочая неделя, для женщин 36 часовая рабочая неделя, в связи с условиями производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (не более 30 мин.).

1 смена:

с 08.00 час. до 18.00 час.

2 смена:

с 18.00 час. до 08.00 час.

уборщик служебных помещений первого этажа:

Работа в режиме гибкого рабочего времени (по согласованию с руководством), для мужчин 40 часовая рабочая неделя, для женщин 36 часовая рабочая неделя. Продолжительность перерывов для отдыха и питания: 48 мин.

✓ дворник:

Работа в режиме гибкого рабочего времени (по согласованию с руководством), для мужчин 40 часовая рабочая неделя, для женщин 36 часовая рабочая неделя. Продолжительность перерывов для отдыха и питания: 48 мин.

✓ садовник:

Работа в режиме гибкого рабочего времени (по согласованию с руководством), для мужчин 40 часовая рабочая неделя, для женщин 36 часовая рабочая неделя. Продолжительность перерывов для отдыха и питания: 48 мин.

✓ водители:

Начало и окончание работы (смены):

-в обычный рабочий день - с 07.15 час. до 17.00 час.;

-накануне выходных дней- с 07.15 час. до 16.00 час.;

-накануне нерабочих праздничных дней- с 07.15 час. до 16.00 час.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

-с 11 час. 12 мин. до 13 час. 00 мин.

Работа в режиме ненормированного рабочего дня (по согласованию с руководством), для мужчин 40 часовая рабочая неделя.

Уборщик служебных помещений второго этажа;  
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;  
слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;  
кастелянша:

Начало и окончание работы (смены) для мужчин:

-в обычный рабочий день - с 08.00 час. до 17.00 час.;

-накануне выходных дней - с 08.00 час. до 16.00 час.;

-накануне праздничных дней - с 08.00 час. до 16.00 час.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

-с 12 час. 12 мин. до 13.00 час.

Начало и окончание работы (смены) для женщин:

-в обычный рабочий день- с 08.00 час. до 16 час. 12 мин.;

-накануне выходных дней- с 08.00 час. до 15 час. 12 мин.;

-накануне праздничных дней – с 8.00 час. до 15 час. 12 мин.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:



-с 12 час. 12 мин. до 13.00 час.

Работники отделения диагностики и разработки планов социальной реабилитации:

заведующий отделением;  
специалист по социальной работе;  
методист

Начало и окончание работы (смены) для мужчин:

- в обычный рабочий день- с 08.00 час. до 17.00 час.;
- накануне выходных дней- с 08.00 час. до 16.00 час.;
- накануне праздничных дней- с 08.00 час. до 16.00 час.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- с 12 час. 12 мин. до 13.00 час.

Начало и окончание работы (смены) для женщин:

- в обычный рабочий день- с 08.00 час. до 16 час. 12 мин.;
- накануне выходных дней- с 08.00 час. до 15 час. 12 мин.;
- накануне праздничных дней- с 08.00 час. до 15 час. 12 мин.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- с 12 час. 12 мин. до 13.00 час.

педагог - психолог;  
социальный педагог

Работа в режиме гибкого рабочего времени (согласно графику), для мужчин 40 часовая рабочая неделя, для женщин 36 часовая рабочая неделя. Продолжительность перерывов для отдыха и питания: 48 мин.

педагог дополнительного образования;

Работа в режиме гибкого рабочего времени (согласно графику) - 18 часов в неделю, 3,6 часа ежедневной работы.

Работники отделения социально - медицинской реабилитации:

заведующий отделением;  
специалист по социальной работе;  
медицинская сестра по физиотерапии;  
медицинская сестра по массажу;  
медицинский брат по массажу;  
врач-педиатр;

врач-травматолог-ортопед;

врач-физиотерапевт;

Начало и окончание работы (смены) для мужчин:

- в обычный рабочий день - с 08.00 час. до 17.00 час.;
- накануне выходных дней - с 08.00 час. до 16.00 час.;
- накануне праздничных дней - с 08.00 час. до 16.00 час.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- с 12 час.12 мин. до 13.00 час.

Начало и окончание работы (смены) для женщин:

- в обычный рабочий день - с 08.00 час. до 16 час. 12 мин.;
- накануне выходных дней - с 08.00 час. до 15 час. 12 мин.;
- накануне праздничных дней - с 08.00 час. до 15 час. 12 мин.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- с 12 час. 12 мин. до 13.00 час.

дневная медицинская сестра;



ночная медицинская сестра

Сменный график работы. В связи с условиями производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (не более 30 мин.), для мужчин 40 часовая рабочая неделя, для женщин 36 часовая рабочая неделя.

Работники отделения психолого – педагогической реабилитации:

заведующий отделением;

специалист по социальной работе

Начало и окончание работы (смены) для мужчин:

- в обычный рабочий день- с 08.00 час. до 17.00 час;
- накануне выходных дней- с 08.00 час. до 16.00 час;
- накануне праздничных дней- с 08.00 час. до 16.00 час.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- с 12 час. 12 мин. до 13.00 час.

Начало и окончание работы (смены) для женщин:

- в обычный рабочий день- с 08.00 час. до 16 час. 12 мин.;
- накануне выходных дней- с 08.00 час. до 15 час. 12 мин.;
- накануне праздничных дней- с 08.00 час. до 15 час. 12 мин.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- с 12 час. 12 мин. до 13.00 час.

педагог - психолог;

социальный педагог;

педагог - организатор;

Работа в режиме гибкого рабочего времени (согласно графику), для мужчин 40 часовая рабочая неделя, для женщин 36 часовая рабочая неделя.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания: 48 мин.

инструктор по физической культуре

Работа в режиме гибкого рабочего времени (согласно графику), 30 часов в неделю, 6 часов ежедневной работы, продолжительность перерыва для отдыха и питания: 48 мин.

учитель-логопед;

учитель-дефектолог

Работа в режиме гибкого рабочего времени (согласно графику), 20 часов в неделю, 4 часа ежедневной работы.

При необходимости допускается изменение графика режима работы работника отделения психолого-педагогической реабилитации (статья 105 ТК РФ) .

Начало и окончание работы (смены) для мужчин:

- в обычный рабочий день- с 08.00 час. до 18.00 час;
- накануне выходных дней- с 08.00 час. до 17.00 час;
- накануне праздничных дней- с 08.00 час до 17.00 час.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- с 12 час. 12 мин. до 14.00 час.

Начало и окончание работы (смены) для женщин:

- в обычный рабочий день- с 08.00 час. до 17 час. 12 мин.;
- накануне выходных дней- с 08.00 час. до 16 час. 12 мин.;
- накануне праздничных дней- с 08.00 час. до 16 час. 12 мин.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- с 12 час. 12 мин. до 14.00 час.



Работники отделения стационарного пребывания:

заведующий отделением;

специалист по социальной работе

Начало и окончание работы (смены) для мужчин:

- в обычный рабочий день- с 08.00 час. до 17.00 час.;

-накануне выходных дней- с 08.00 час. до 16.00 час.;

-накануне праздничных дней- с 08.00 час. до 16.00 час.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

-с 12 час. 12 мин. до 13.00 час.

Начало и окончание работы (смены) для женщин:

- в обычный рабочий день- с 08.00 час. до 16 час. 12 мин.;

-накануне выходных дней- с 08.00 час. до 15 час. 12мин.;

-накануне праздничных дней- с 08.00 час. до 15 час. 12 мин.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- с 12 час. 12 мин. до 13.00 час.

педагог-психолог;

социальный педагог

Работа в режиме гибкого рабочего времени (согласно графику), для мужчин 40 часовая рабочая неделя, для женщин 36 часовая рабочая неделя.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания: 48 мин.

помощник воспитателя

Сменный график работы, для мужчин 40 часовая рабочая неделя, для женщин 36 часовая рабочая неделя, обеденный перерыв 1 час.

воспитатели

Сменный график работы. В связи с условиями производства предоставление, перерыва для отдыха и питания невозможно, предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (не более 30 мин.), 25 часовая рабочая неделя, 5 часов ежедневной работы.

Дневная смена:

с 08.00 час. до 18.00 час.

Ночная смена:

с 18.00 час. до 08.00 час. Ночное время с 22.00 до 06.00.

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

Если при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений Работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

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

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

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо



устранения последствий производственной аварии, катастрофы 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, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.7. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника (ст. 99 ТК РФ):

4.7.1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

4.7.2. При производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

4.7.3. При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

4.7.4. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4.7.4. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

4.7.5. 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 работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет (ст.99 ТК РФ).

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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

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.

4.8. 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 работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу или отстранен от нее (ч.2,4 ст. 73, ч.2 ст.142 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

4.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- с ненормированным рабочим днем.

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложениях к коллективному договору приложение №5.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска



исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются.

4.9.1. 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.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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 (у работодателя).

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.

4.9.2. 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.

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

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.

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.

Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в других случаях, не предусмотренных ст.128 ТК РФ:

- продолжительностью 14 календарных дней.

## **5. Поощрения**

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

5.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

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

6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. До наложения взыскания от работника требуется объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

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

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее



двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6.4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. *В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.*

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

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



От работодателя:  
Директор ГКУ СО КК  
«Темрюкский  
реабилитационный центр»  
Н.С. Китова  
«20» мая 2022 года



От работников:  
Председатель профсоюзного комитета  
ГКУ СО КК «Темрюкский  
реабилитационный центр»  
С.В. Абызова  
«20» мая 2022 года

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о материальном стимулировании работников ГКУ СО КК «Темрюкский  
реабилитационный центр»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников ГКУ СО КК «Темрюкский реабилитационный центр» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 11.11.2008 № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008 № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», от 27.11.2008 № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение распространяется на работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Темрюкский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (далее - учреждение), в том числе работающих по совместительству, и предусматривает дифференцированный подход к установлению надбавок стимулирующего характера и премированию в зависимости от личного вклада работника в улучшение показателей деятельности учреждения.

1.3. Премирование и установление выплат стимулирующего характера является правом директора учреждения и производится в пределах предоставленных ассигнований на оплату труда работников учреждения в случае экономии фонда заработной платы.

1.4. К выплатам стимулирующего характера, в соответствии с уставными задачами учреждения, предусмотренными настоящим Положением относятся:  
премиальные выплаты по итогам работы;  
единовременная материальная помощь и единовременное денежное



поощрение;

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

1.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ) (Приложение № 1 к настоящему положению).

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

1.6. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу по соответствующим ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

## **2. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ**

2.1. По настоящему Положению премирование работников учреждения производится:

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

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

2.2. Премирование работников учреждения осуществляется по решению директора учреждения в пределах экономии бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда, в соответствии с решением комиссии по распределению премий и материальной помощи.

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



2.4. Выплата премии по итогам работы производится с учётом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения (Приложение №1) в целом в пределах предоставленных 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 премировании учитываются:

выполнение экономических и производственных показателей деятельности учреждения в целом;

экономия финансовых и материальных ресурсов учреждения;

применение в практической работе новых технологий (социальных, медицинских и так далее);

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

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

проведение мероприятий по привлечению благотворительных средств;

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

отсутствие нарушений в использовании государственного имущества и чрезвычайных происшествий в учреждении по вине учреждения;

удовлетворение потребности детей с ограниченными возможностями и детей - инвалидов в стационарном обслуживании ( уровень использования койко-мест);

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

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

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

обеспечение высокого уровня организации и проведения социально — значимых мероприятий;

отсутствие травматизма, массовой заболеваемости обслуживаемого контингента инфекционными, респираторными, желудочными заболеваниями;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

2.5. Размер премии может быть увеличен:

за проявление инициативы и творческого подхода при исполнении работником своих должностных обязанностей - до 50%;

за качественно выполненный дополнительный объем работы, связанный с уставной деятельностью учреждения - до 100%;

при награждении почётной грамотой министерства труда и социального развития Краснодарского края -50%;

за участие в течении соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий - до 100%;

за организацию и проведение мероприятий: научно-методического, реабилитационного и социокультурного характера: смотров, конкурсов, фестивалей, праздников и участие в социально-значимых краевых и зональных мероприятиях - до 50%



за внедрение в деятельность учреждения новых технологий по социальному обслуживанию- размер увеличения-до 50% оклада;

за инициативный и творческий подход к работе, обеспечивающий улучшение производственных и финансовых показателей учреждения- до 20% оклада.

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

нарушение трудовой или производственной дисциплины – до 100%;

нарушении правил внутреннего трудового распорядка – до 50%;

невыполнении должностных инструкций – до 100%;

ухудшении качества оказываемых услуг – до 100%;

нарушении санитарно-эпидемиологического режима – до 100%;

нарушении техники безопасности и пожарной безопасности – до 100%;

наличии обоснованных устных или письменных жалоб – 50%;

необеспечении сохранности имущества и несоблюдении установленного порядка использования материальных ценностей и других материальных ресурсов – до 50%;

ложной информации об объеме и качестве выполненной работы – 50%;

использование персональных данных получателей социальных услуг, профессиональных знаний по занимаемой должности и отношений с получателями социальных услуг в личных целях — 100%.

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

2.8. Премирование по итогам работы производится за фактически отработанное время.

Премирование не производится при:

длительной, более 14 дней, временной нетрудоспособности;

при нахождении работника в отпуске по уходу за ребенком;

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

при наложении дисциплинарного взыскания, хищений и другим причинам, по которым работник учреждения виновен в совершении правонарушений;

работникам, принятым на работу с испытательным сроком в течение испытательного срока;

работникам, принятым без испытательного срока, проработавшим менее одного месяца.

2.9. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам учреждения одновременно в размере оклада (должностных окладов) при:

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



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

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

2.10. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

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

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

### **3.ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ. ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ДЕНЕЖНОЕ ПООЩРЕНИЕ**

3.1. Директор учреждения, в пределах утвержденных ассигнований по фонду оплаты труда и за счет экономии по фонду оплаты труда учреждения, имеет право выплачивать работникам учреждения единовременную материальную помощь и единовременное денежное поощрение. Указанные выплаты производятся на основании приказа директора учреждения, изданного в соответствии с решением комиссии по распределению премий и материальной помощи.

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

рождением ребенка (в течении 6 месяцев со дня рождения ребенка);

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

тяжелой болезнью, более одного месяца, подтвержденной непрерывным больничным листком;

действием непреодолимой силы (пожара, наводнение);

смертью работника, его родителей, детей, супруга.

3.3. Единовременное денежное поощрение выплачивается к профессиональному празднику – Дню социального работника, к юбилейным датам (50, 60 лет), далее каждые 5 лет, при уходе на пенсию, по результатам внедрения рационализаторских предложений, а также за проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в компетенцию сотрудника.

3.4. Решение об оказании материальной помощи, единовременного денежного поощрения и её конкретных размеров принимает директор учреждения на основании: ходатайства заведующих отделением, письменного заявления работника учреждения или его близких родственников (родители,



дети, супруг(а) с приложением подтверждающих документов по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

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

3.6. Единовременная материальная помощь, единовременное денежное поощрение, предусмотренные в пунктах 3.2 и 3.3 не выплачивается работникам учреждения:

проработавшим менее шести месяцев;

при наложении дисциплинарного взыскания;

находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет и 3-х лет.

3.7. Размер единовременной материальной помощи, единовременного денежного поощрения, дополнительной материальной помощи определяется в каждом случае в зависимости от имеющихся средств в учреждении, предусмотренных по фонду оплаты труда. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, но не более должностного оклада работника по занимаемой должности.

#### **4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.**

4.1. По настоящему Положению работникам учреждения, в пределах предоставленных ассигнований по фонду оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за продолжительность стажа непрерывной работы;

за интенсивность и высокие результаты работы (включая надбавки за классность водителям);

за качество выполняемых работ.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев (определения качественных и количественных показателей), позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

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

Право на получение надбавки наступает с момента (дня) исполнения трехлетнего или пятилетнего стажа непрерывной работы, и на основании приказа директора учреждения надбавка выплачивается ежемесячно в размере 0,2 оклада за первые три года и 0,1 за последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,3 оклада всем работникам учреждения.

Положение о порядке исчисления стажа за продолжительность непрерывной работы в учреждениях приведено в Приложении № 2 к настоящему положению.



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

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

обеспечении стабильного уровня качества услуг;

соблюдении регламентов, стандартов, технологий при выполнении работ (оказании услуг);

соблюдении установленных сроков выполнения работ (оказании услуг);

применении в практической работе новых технологий (социальных, медицинских и т.д.);

положительной оценке (не менее 80 процентов) работы сотрудника и служб (питание, проживание, предоставление услуг, досуг) со стороны клиентов (отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг);

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

отсутствии нарушений санитарно-эпидемиологического режима.

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

Максимальным размером надбавка не ограничена.

4.3.2. Критерии установления надбавки за качество выполняемых работ, размеры надбавки по категориям должностей определяются в соответствии с Приложением № 3 к настоящему положению.

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

4.4.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный срок. При ее назначении учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

перевыполнение норм нагрузки;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (подразделения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, целевых программ, реформировании;

внесение предложений по совершенствованию профессиональной служебной деятельности;

выполнение требований пожарной безопасности и техники безопасности;

выполнение требований по оборудованию помещений специальными устройствами, приспособлениями для передвижения инвалидов (пандусами, поручнями, лифтовыми подъемниками).



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

Максимальным размером надбавка не ограничена.

4.4.2. Критерии установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, размеры надбавки по категориям должностей определяются в соответствии с Приложением № 4 к настоящему положению.

4.4.3. Надбавка за классность водителям устанавливается:

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

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

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

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

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

Водителям может быть присвоена:

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

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

## **5. ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ К ОКЛАДУ**

5.1. По настоящему Положению работникам учреждения предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

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

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

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



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

5.3. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Повышающие коэффициенты могут быть отменены приказом директора учреждения с учетом решения тарификационной комиссии:

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

5.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы при соблюдении следующих условий:

По занимаемой должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг: <u>Специалист по социальной работе:</u> высшее (по профилю) образование без предъявления требований к стажу работы или высшее образование и индивидуальная подготовка и стаж работы в должности социального работника не менее двух лет, или среднее профессиональное (по профилю) образование и стаж работы в должности социального работника не менее трех лет, а также в порядке исключения лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.	0.12
По занимаемой должности руководителей структурных подразделений, осуществляющих предоставление социальных услуг: <u>Заведующий отделением:</u> высшее образование и стаж работы по профилю не менее трех лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее пяти лет.	0.20

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

5.5. 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.

При определении размера персонального повышающего коэффициента учитываются следующие показатели:

Должности руководителей (включая руководителей структурных подразделений):



высокая степень организации, координирования, регулирования и контроля работы подчиненных;

экономия и правильное, своевременное освоение бюджетных средств;

инициативный и творческий подход к работе, направленной на улучшение производственных показателей и повышение качества предоставляемых услуг;

применение инновационных технологий, творчество в работе;

совершенствование профессиональной деятельности, повышение квалификации;

организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества социального обслуживания;

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

проведение работы, направленной на повышение имиджа учреждения (освещение достижений в работе учреждения в СМИ, оформление рекламных стендов, буклетов, брошюр, связь с общественными организациями); привлечение спонсорской помощи);

организация и проведение профилактических мероприятий по предотвращению пожароопасности объектов учреждения.

**Должности специалистов, включая медицинский и педагогический персонал:**

совершенствование профессиональной деятельности, повышение квалификации;

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

инициативный и творческий подход к работе, направленный на улучшение производственных показателей и повышение качества предоставляемых услуг;

проведение работы, направленной на повышение имиджа учреждения (освещение достижений в работе учреждения в СМИ, оформление рекламных стендов, буклетов, брошюр, связь с общественными организациями);

обеспечение своевременного и качественного обследования населения, патронажа граждан, попавших в трудную жизненную ситуацию, формирование базы потенциальных клиентов, привлечение спонсорской помощи;

самостоятельность, ответственность при выполнении поставленных задач, инициативность, творческий подход к работе;

сложность, важность выполняемой работы;

внедрение и (или) применение инновационных технологий, программ в работе учреждения;

участие в реализации национальных проектов, целевых программ, участие в краевых, зональных мероприятиях;

разработка документации, имеющей важное значение для учреждения, сложной отчетной документации.

**Должности служащих, технических исполнителей:**

совершенствование профессиональной деятельности;

проявление инициативы и творческого подхода в работе;

высокая степень организации, ответственности и исполнительской дисциплины;

проведение мероприятий, направленных на экономию финансовых и материальных ресурсов учреждения, своевременное и целевое использование



бюджетных средств;

повышение квалификации;

сохранность и бережное отношение к государственному имуществу;

организация и проведение профилактических мероприятий по предотвращению пожароопасности объектов учреждения;

работа над повышением имиджа учреждения (оформление рекламных стендов, буклетов, брошюр, видео- и фотоматериалов о деятельности учреждения).

**Должности рабочих:**

рационализаторский подход к выполнению работ, направленный на производительный труд за оптимально короткое время;

обеспечение стабильного уровня качества услуг (соблюдение стандартов) при выполнении работ (оказании услуг);

своевременный и качественный ремонт для бесперебойной работы системы водоснабжения, канализационной системы, оборудования, автотранспорта и механизмов;

оперативное решение вопросов по предотвращению пожароопасности объектов учреждения, сохранность и бережное отношение к государственному имуществу.

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

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

5.6. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Максимальный размер повышающего коэффициента к окладу – 0,3.

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

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



директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры повышающего коэффициента к окладу по должностям, предусматривающим категорирование:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,10;

при наличии второй квалификационной категории - 0,05.

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

доктора наук - 0,2;

кандидата наук – 0,1;

за наличие почетного звания - 0,1.

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

Диапазон увеличения от 0,05 до 0,15.

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

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

5.9. Пункты 5.4 - 5.8 также распространяются на должности специалистов, служащих, профессии рабочих, не включенные в единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Министерства труда Российской Федерации и Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

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

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

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

5.11. Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию учитываются при работе медицинских и фармацевтических



работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Врачам - руководителям структурных подразделений повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Врачам - руководителям государственных учреждений социального обслуживания и их заместителям - врачам учреждений социального обслуживания повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию учитывается по любой специальности, по которой она им присвоена.

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

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

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

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

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

Согласовано:

Руководитель ГКУ КК «Темрюкская ЦБ УСО»

И.А.Рак

«20» мая 2022 г.



Приложение №1  
к положению о материальном  
стимулировании работников  
ГКУ СО КК «Темрюкский  
реабилитационный центр»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного  
комитета ГКУ СО КК «Темрюкский  
реабилитационный центр»

  
С.В. Абызова  
«20» мая 2022

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГКУ СО КК  
«Темрюкский реабилитационный  
центр»

  
  
Н.С. Китова  
«20» мая 2022

### Показатели оценки эффективности деятельности работников ГКУ СО КК «Темрюкский реабилитационный центр» и критерии их оценки

При премировании работников ГКУ СО КК «Темрюкский реабилитационный центр» (далее – учреждение) учитываются следующие критерии:

- до 10 баллов - 0% премии;
- 10 - 14 баллов – 10 % премии;
- 15 - 19 баллов – 15% премии;
- 20 - 24 балла – 20 % премии;
- 25 – 29 баллов – 25 % премии;
- 30 – 34 балла – 30 % премии;
- 35 – 39 баллов – 35 % премии;
- 40 - 44 балла - 40% премии;
- 45 - 49 баллов - 45% премии;
- 50 - 54 балла - 50% премии;
- 55 - 59 баллов - 55% премии;
- 60 - 64 балла - 60% премии;
- 65 - 69 баллов - 65% премии;
- 70 - 74 баллов - 70% премии;
- 75 - 79 баллов - 75% премии;
- 80 - 84 балла - 80% премии;
- 85 - 89 баллов - 85% премии;
- 90 - 94 балла - 90% премии;
- 95 - 98 баллов - 95% премии;
- свыше 98 баллов - 100% премии.



**Перечень показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения и критерии их оценки**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки	Максимальное количество баллов
<b>1. Общие критерии для всех работников учреждения</b>			
1.1	Соблюдение законодательства, регулирующего процесс предоставления социальных услуг	<p>знание и эффективное практическое применение норм действующего федерального, краевого законодательства, ведомственных нормативных правовых документов;</p> <p>своевременное внесение предложений по актуализации нормативной базы, регулирующей процесс предоставления социальных услуг;</p> <p>отсутствие (наличие) замечаний по соблюдению порядка предоставления социальных услуг</p>	10
1.2	Использование новых эффективных технологий в процессе обслуживания граждан	достижение позитивных результатов работы в условиях реализации инновационных эффективных авторских, модифицированных программ, технологий по социальному обслуживанию населения, разработанных и внедренных в работу учреждения	10
1.3	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее 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.	10
1.4	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации, в соответствии с требованиями профессиональных стандартов	5
1.5	Участие в методической работе и инновационной деятельности	<p>наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений и т.п.</p> <p>Зафиксированная положительная динамика в удовлетворительном спросе</p>	10



		граждан на услуги в результате применения новых технологий социальной работы	5
1.6	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	динамика системного участия работников учреждений в указанных мероприятиях либо единичные случаи участия со значительными результатами более широкого масштаба	10
1.7	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых социальных услуг	наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц;  наличие (отсутствие) жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	5  (-5)
1.8.	Соблюдение требований профессиональной этики	знание и соблюдение требований профессиональной этики, в т.ч.: соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения;  проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей;  учет культурных особенностей, вероисповедания;  защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними;  соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	10
<b>2. Заместители директора</b>			
2.1.	Контроль за повышением квалификации работниками отделений в соответствии с установленной периодичностью.	своевременность и периодичность проведения мероприятий по повышению квалификации, документальное отражение	10



	Организация и проведение технических учеб, планерных совещаний		
2.2.	Контроль и участие в разработке и методических пособий, рекомендаций, комплексных и тематических программ	документальное отражение	5
2.3.	Организация участия специалистов в конкурсах профессионального мастерства	своевременность и периодичность проведения мероприятий по повышению квалификации, документальное отражение	5
2.4.	Организация и проведение социально значимых мероприятий	количество проведенных социально значимых мероприятий, удовлетворенность получателей социальных услуг мероприятиями	5
2.5.	Контроль за охраной жизни и здоровья граждан, проживающих в учреждении	отсутствие (наличие) актов, протоколов об административном правонарушении в части охраны жизни и здоровья граждан, проживающих в учреждении	7 (-3)
2.6.	Отсутствие (наличие) чрезвычайных ситуаций в учреждении	отсутствие (наличие) чрезвычайных ситуаций в учреждении	8 (-4)
2.7.	Подготовка учреждения к отопительному сезону	отсутствие (наличие) аварий в отопительной системе учреждения	10 (-10)
2.8.	Организация безаварийной работы инженерно-технических систем учреждения	отсутствие (наличие) аварий в инженерно-технических системах учреждения	10 (-10)
2.9.	Организация капитального ремонта учреждения	документальное отражение	10
2.10	Контроль за своевременным освоением бюджетных средств	документальное отражение	10
2.11	Контроль за своевременным заключением и исполнением контрактов, осуществлением закупочной деятельности	отсутствие (наличие) замечаний признанных обоснованными по результатам проверок руководством учреждения и контролирующих организаций	10 (-10)
2.12	Контроль за работой автоматической пожарной сигнализации	отсутствие (наличие) сбоев в работе автоматической пожарной сигнализации	10 (-10)
2.13	Контроль за своевременным проведением мероприятий по пожарной безопасности	документальное отражение	10
2.14	Организация антитеррористической защищенности учреждения	документальное отражение	10
2.15	Контроль за своевременным выполнением мероприятий	документальное отражение	10



	по гражданской обороне		
<b>3. Заведующий отделением</b>			
3.1.	Организация повышения квалификации работников отделения, проведение технических учеб, участие специалистов в конкурсах профессионального мастерства	своевременность и периодичность проведения мероприятий по повышению квалификации, документальное отражение	10
3.2.	Разработка методических пособий, рекомендаций	документальное отражение	5
3.3.	Контроль эффективности предоставления социально-реабилитационных услуг	доля детей-инвалидов, приобретших социальные навыки, навыки самообслуживания и социального общения, от числа обслуженных отделением в соответствии с рекомендациями ИПР не менее 15% от числа обслуженных за отчетный период;  своевременность и полнота выполнения мероприятий	5
3.4.	Участие в организации и проведении социально значимых мероприятий	количество проведенных социально значимых мероприятий, удовлетворенность получателей социальных услуг мероприятиями	5
<b>4. Врач-педиатр, врач травматолог-ортопед, средний медицинский персонал</b>			
4.1.	Оказание квалифицированной медицинской реабилитационной помощи с использованием современных методов лечения	положительная (отрицательная) динамика в состоянии психосоматического здоровья клиентов	10
4.2.	Отсутствие (наличие) массовых инфекционных заболеваний в учреждении	отсутствие случаев массовой заболеваемости вследствие надлежащей организации профилактической работы среди воспитанников, проживающих в учреждении, должного выполнения обязанностей по недопущению распространения заболеваемости	5
4.3.	Полнота, своевременность и качество оформления медицинской документации	документальное отражение	5
4.4.	Наличие (отсутствие) предписаний, актов, протоколов об административном нарушении в части охраны жизни и здоровья, связанных с недостатками организации медицинского обслуживания	положительная (отрицательная) динамика в обеспечении здоровья проживающих граждан в учреждении	5



<b>5. Педагог дополнительного образования, инструктор по труду</b>			
5.1.	Повышение уровня развития у получателей социальных услуг творческих способностей, задатков, трудовых навыков, развитие их творческой активности. Удовлетворение культурных запросов получателей социальных услуг, развитие общего и культурного уровня	опрос клиентов о степени удовлетворенности полученными навыками, умениями, развитием творческих способностей, задатков	10
5.2.	Участие в организации и проведении выставок творческих работ воспитанников (клиентов), конкурсов декоративно-прикладного творчества	анализ численности получателей социальных услуг, принявших участие в выставках, посетивших трудовые мастерские, клубы и кружки по развитию творческих способностей	10
5.3.	Наличие письменных благодарностей за работу, наличие обоснованных жалоб граждан на качество оказания социальных услуг	документальное отражение	5 (-5)
<b>6. Педагог-организатор</b>			
6.1.	Повышение культурной компетенции получателей социальных услуг, возможности участия в социокультурных мероприятиях, расширения общего и культурного кругозора, сферы общения. Развитие навыков проведения отдыха, досуга	опрос получателей социальных услуг о степени удовлетворенности проводимыми мероприятиями, занятиями, развитием творческих способностей, задатков	10
6.2.	Привлечение получателей социальных услуг к участию в социокультурных мероприятиях, посещению творческих клубов, кружков	журналы учета групповых форм работы, анализ численности получателей социальных услуг, посетивших социально значимые мероприятия, клубы за отчетный период	10
6.3.	Наличие письменных благодарностей за работу, наличие обоснованных жалоб граждан на качество оказания социальных услуг	документальное отражение	5 (-5)
<b>7. Специалист по социальной работе</b>			
7.1.	Оказание содействия получателям социальных услуг в повышении их жизненного уровня, социальной активности, успешности в решении	собеседование с получателями социальных услуг, опрос получателей социальных услуг о степени удовлетворенности результатом оказанной помощи	10



	различных социальных проблем		
7.2.	Повышение уровня информированности, социально-правовой компетентности получателей социальных услуг, членов их семей.	подготовка информационных листовок, буклетов на актуальные для получателей социальных услуг темы. Участие в информационно-просветительских мероприятиях.  собеседование с получателями социальных услуг, опрос получателей социальных услуг о доступности, полезности полученной информации	10
7.3.	Наличие письменных благодарностей за работу, наличие обоснованных жалоб граждан на качество оказания социальных услуг	документальное отражение	5 (-5)
<b>8. Социальный педагог, воспитатель</b>			
8.1.	Повышение уровня сформированности у детей-инвалидов, социальной независимости, способности к самообслуживанию, адаптации его к окружающей обстановке и среде, навыков персональной сохранности, безопасности.	контрольные показатели в начале и конце реабилитационного периода в ходе первичной и последующих диагностик (высокий, средний, низкий показатели эффективности). Высокий показатель - достигнут значительный положительный эффект, средний - положительный эффект в незначительной степени, низкий - положительный эффект не достигнут	10
8.2.	Повышение уровня развития получателей социальных услуг в соответствии с возрастными нормами и требованиями социума. Использование в ходе работы с получателями социальных услуг технических, наглядных средств, раздаточного материала	опрос получателей социальных услуг о степени удовлетворенности проведенными занятиями (в ходе курсовой реабилитации), о приобретенных знаниях, умениях и навыках	5 (-5)
8.3.	Привлечение получателей социальных услуг к участию в социально значимых мероприятиях, посещению клубов, кружков.	журналы учета групповых форм работы, анализ численности получателей социальных услуг, посетивших социально значимые мероприятия за отчетный период	5
8.4.	Повышение уровня педагогической компетентности получателей социальных услуг и членов их семей	подготовка информационных листовок, буклетов на актуальные для получателей социальных услуг темы;  проведение информационно-просветительских мероприятий (лекций, бесед и т.д.);	5



		собеседование с получателями социальных услуг, опрос получателей социальных услуг о доступности, полезности полученной информации.	
<b>9. Педагог-психолог</b>			
9.1.	Уровень разрешения психологических проблем получателя социальных услуг в области социальных отношений, социальной адаптации, социализации и интеграции	контрольные показатели в начале и конце реабилитационного периода в ходе первичной и последующих диагностик (высокий, средний, низкий показатели эффективности); высокий показатель - достигнут значительный положительный эффект, средний - положительный эффект в незначительной степени, низкий - положительный эффект не достигнут	10
9.2.	Повышение уровня психологических знаний, психологической компетентности получателей социальных услуг, членов их семей в построении гармоничных межличностных отношений, способности к самопознанию и саморегуляции в соответствии с требованиями социальной среды.	подготовка информационных листовок, буклетов на актуальные для получателей социальных услуг темы; проведение информационно-просветительских мероприятий (лекций, бесед и т.д.); собеседование с получателями социальных услуг, опрос получателей социальных услуг о доступности, полезности полученной информации	10
9.3.	Использование в ходе работы с получателями социальных услуг технических, наглядных средств, раздаточного материала, психодиагностического, психокоррекционного инструментария	опрос получателей социальных услуг о степени удовлетворенности проведенным занятием (в части наглядности и доступности), улучшения их психоэмоционального состояния	5
9.4.	Наличие письменных благодарностей за работу, наличие обоснованных жалоб граждан на качество оказания социальных услуг	документальное отражение	5 (-5)
<b>10. Экономист, юристконсульт, специалист по кадрам, делопроизводитель, программист</b>			
10.1.	Своевременность предоставления и составления отчетности, других сведений и их качество	отсутствие (наличие) замечаний по своевременному и качественному составлению отчетности в соответствии с установленными требованиями	10  (-10)
10.2.	Соблюдение требований законодательства при оформлении документов	отсутствие (наличие) замечаний к оформлению документов в соответствии с требованиями делопроизводства	10  (-10)
10.3.	Качественное выполнение	качественное выполнение срочных	10



	особо важных и срочных заданий, связанных с реализацией функций учреждения, в том числе, не входящих в круг должностных обязанностей работника	заданий	
10.4.	Своевременное и качественное выполнение работником задач и функций, возложенных на него	качественное выполнение основных функций специалистов	10
10.5.	Своевременное обеспечение работ для проведения закупок	отсутствие (наличие) замечаний признанных обоснованными по результатам проверок руководством учреждения и контролирурующих организаций	10 (-10)
10.6.	Проведение технических учеб с работниками учреждения	документальное отражение	10
10.7.	Ведение архива (формирование, списание дел, обеспечение сохранности документов)	отсутствие (наличие) замечаний признанных обоснованными по результатам проверок руководством учреждения и контролирующих организаций	10 (-10)
<b>11. помощник воспитателя</b>			
11.1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	своевременное и качественное выполнение заданий и иных поручений в соответствии с должностными обязанностями отсутствии официально зафиксированных замечаний и т.п.	10 (-10)
11.2.	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения;  проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контрактах 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;	10



		соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	
11.3.	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
11.4.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц  наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно - надзорными органами	10  (-5)
11.5.	Обеспечение сохранности имущества учреждения и проживающих в нем граждан	обеспечение сохранности имущества учреждения и проживающих в нем граждан	10
11.6.	Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности.	соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности.	10
11.7.	Соблюдение санитарно – эпидемиологического режима.	соблюдение санитарно – эпидемиологического режима	10
11.8.	Осуществление контроля за соблюдением проживающими гражданами правил внутреннего распорядка учреждения	отсутствие (наличие) нарушений проживающими гражданами правил внутреннего распорядка учреждения	10  (-5)
11.9.	Поддержание условий проживания детей в соответствии с требованиями	образцовое содержание игровых комнат, спален, создание развивающей среды в группе, эстетическое оформление интерьера, стендов, выставок систематический контроль за выполнением детьми санитарно-гигиенических навыков	5
<b>12. Дворник, садовник</b>			
12.1.	Своевременный и качественный уход и полив зеленых насаждений и деревьев	отсутствие (наличие) замечаний признанных обоснованными по результатам проверок руководством учреждения и контролирующих организаций	10  (-10)
12.2.	Поддержание санитарного состояния территории	своевременная уборка закрепленной территории	10
<b>13. Уборщик служебных помещений</b>			
13.1.	Соблюдение графика уборки помещений учреждения	осуществление уборки служебных помещений административных зданий,	10




		коридоров, лестниц, санитарных узлов, подвальных помещений, палат	(-10)
13.2.	Стабильный уровень качества выполнения работ	за отсутствие замечаний при проверке качества выполняемых работ	10 (-10)
<b>14. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь-электрик</b>			
14.1	Содержание зданий, сооружений, и поддержание технического состояния мебели, оборудования, полов, кровли, помещений	отсутствие (наличие) замечаний со стороны руководства учреждения, осуществление мелкого ремонта	10 (-10)
14.2	Безаварийная работа инженерных коммуникаций и соблюдение СНиП	отсутствие (наличие) аварий в инженерных коммуникациях, содержание водопроводных, канализационных сетей, системы отопления, электросетей	10 (-10)
<b>15. Водитель автомобиля</b>			
15.1	Содержание автотранспорта	отсутствие (наличие) замечаний со стороны руководства учреждения	10 (-10)
15.2	Безаварийная работа	отсутствие (наличие) ДТП с участием автотранспорта учреждения	10 (-10)
15.3	Соблюдение правил дорожного движения	отсутствие (наличие) протоколов об административном правонарушении	10 (-10)



Приложение №2  
к положению о материальном  
стимулировании работников  
ГКУ СО КК «Темрюкский  
реабилитационный центр»

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профсоюзного  
комитета ГКУ СО КК «Темрюкский  
реабилитационный центр»

  
С.В. Абызова  
«20» мая 2022

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ГКУ СО КК  
«Темрюкский реабилитационный  
центр»

  
Н.С. Китова  
«20» мая 2022

### Порядок

**исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на установление  
повышающих коэффициентов за продолжительность непрерывной работы  
в государственном казенном учреждении социального обслуживания  
Краснодарского края «Темрюкский реабилитационный центр для детей и  
подростков с ограниченными возможностями»**

1. В стаж работы засчитывается:

1.1. Работникам, повышающий коэффициент к окладу которых  
устанавливается в подпункте 5.6. раздела 5 настоящего Положения:

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по  
совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей и  
провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров в учреждениях  
здравоохранения независимо от их ведомственной подчиненности, социальной  
защиты населения и Госсанэпиднадзора;

время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших  
медицинских образовательных учреждений;

время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и  
докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших  
учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и  
учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения при условии,  
если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях  
здравоохранения и социальной защиты населения;

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



дополнительного медицинского образования и научных организаций клинического профиля, на условиях, предусмотренных Постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 8.10.1993 № 1002 «О некоторых вопросах оплаты труда работников здравоохранения»;

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности;

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, Содружества Независимых Государств (далее – СНГ) и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы Комитета государственной безопасности (далее – КГБ), Федеральной службы безопасности Российской Федерации (далее – ФСБ России), Министерства внутренних дел Российской Федерации (далее – МВД России), Министерства чрезвычайных ситуаций Российской Федерации (далее – МЧС России), Федерального агентства правительственной связи и информации (далее – ФАПСИ), Федеральной службы железнодорожных войск (далее – ФСЖВ России), Службы внешней разведки (далее – СВР России), Федеральной пограничной службы (далее – ФПС России) и Федеральной службы налоговой полиции (далее – ФСНП России), Федеральной таможенной службы (далее – ФТС России), Министерства юстиции Российской Федерации (далее – Минюст России);

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения или социальной защиты населения не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;



время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

время работы в образовательных организациях (абзац введен согласно изменениям на 28.04.2016).

1.2. Работникам, повышающий коэффициент к окладу которых устанавливается в подпунктах 4.2, раздела 4 настоящего Положения при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 31.12.1991 включительно;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

1.3. Работникам, повышающий коэффициент к окладу которых устанавливается в подпунктах 3.4., раздела 3 настоящего Положения без каких-либо условий и ограничений:

время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывание в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также время выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

2. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения здравоохранения и социальной защиты населения при отсутствии во время перерыва другой работы:

2.1. Не позднее одного месяца:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпунктах 3.4., раздела 3 настоящего Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения из органов управления здравоохранением, социальной защиты населения, органов Госсанэпиднадзора, федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его



исполнительных органов, Обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

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

со дня увольнения из организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

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

#### 2.2. Не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и с должностей, указанных в подпунктах 3.4., раздела 3 настоящего Положения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в подпунктах 3.4., раздела 3 настоящего Положения.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником.

#### 2.3. Не позднее трех месяцев:

после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

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

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



2.4. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.5. Не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в подпунктах 3.4., раздела 3 настоящего Положения.

2.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях, перечисленных в подпунктах 3.4., раздела 3 настоящего Положения:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

гражданам, которые приобрели право на государственную пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения (по старости, инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в подпунктах 3.4., раздела 3 настоящего Положения, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения.

2.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на попечении работника) или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

работы в организациях системы здравоохранения (на кафедрах вузов, в научно-исследовательских учреждениях и других), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских



высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях здравоохранения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

2.8. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 2.1–2.5 настоящего Порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

2.9. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в организациях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и социальной защиты населения, за исключением организаций, упомянутых в настоящем Порядке.



Приложение №3  
к положению о материальном  
стимулировании работников  
ГКУ СО КК «Темрюкский  
реабилитационный центр»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного  
комитета ГКУ СО КК «Темрюкский  
реабилитационный центр»

  
С.В. Абызова  
«20» мая 2022

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГКУ СО КК  
«Темрюкский реабилитационный  
центр»

  
Н.С. Китова  
«20» мая 2022

**Критерии установления надбавки за качество выполняемых работ,  
размеры надбавки по категориям должностей:**

Критерии установления надбавки за качество выполняемых работ	Размер надбавки % к окладу
<b>Заместитель директора:</b> инициативный и творческий подход к работе, направленной на улучшение производственных показателей и повышение качества предоставляемых услуг	100%
разработка и апробация инновационных программ, участие в федеральных и региональных конкурсах	80 %
качественная подготовка и досрочная сдача отчетности	50%
качественный уровень подготовки учреждения к отопительному сезону	50%
организация и проведение семинаров, совещаний, технических учеб по вопросам повышения качества социального обслуживания	50%
качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;	50%
качественное ведение документации	50%
внесение предложений по совершенствованию системы качества учреждения	40%
контроль за своевременным выполнением договорных обязательств	30%
при положительной оценке, не менее 80 % работы сотрудников и служб со стороны получателей социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей услуг)	20%



соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения работников ГКУ СО КК «Темрюкский реабилитационный центр»	10%
<b>Заведующий отделением:</b>	
инициативный и творческий подход к работе, направленной на улучшение производственных показателей и повышение качества предоставляемых услуг	100%
внесение предложений по совершенствованию системы качества социального обслуживания	50%
обеспечение выполнения и перевыполнения нормативов объемов социальных услуг с учетом трудозатрат	50%
качественная подготовка и досрочная сдача отчетности;	50%
организация и проведение семинаров, совещаний, технических учеб по вопросам повышения качества социального обслуживания	50%
качественное ведение документации	50%
обеспечение стабильного уровня качества услуг при выполнении работ	50%
разработка оптимальных индивидуальных планов социального обслуживания клиентов, контроль соответствия качества социальных услуг стандартам	40%
оперативное выполнение внеплановых поручений	30%
при положительной оценке, не менее 80 % работы сотрудников и служб со стороны получателей социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей услуг)	20%
соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения работников ГКУ СО КК «Темрюкский реабилитационный центр»	10%
<b>Специалист по социальной работе, воспитатель, педагог – психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог – организатор, инструктор по труду, учитель – логопед, учитель – дефектолог, методист:</b>	
обеспечение стабильного уровня качества услуг (соблюдение стандартов) при выполнении работ (оказании услуг)	100%
обеспечение своевременного и качественного обследования получателей социальных услуг, патронажа семей и несовершеннолетних с ограниченными возможностями	50%
качественная подготовка и досрочная сдача отчетности	50%
качественная подготовка и проведение мероприятий,	50%



связанных с уставной деятельностью учреждения	
качественное ведение документации	50%
инициативный подход к работе, направленный на улучшение производственных показателей и повышение качества предоставляемых услуг	40%
применение в практической работе новых технологий (социальных, педагогических)	40%
оперативное разрешение проблем получателей социальных услуг	40%
оперативное выполнение внеплановых поручений	30%
соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг)	30%
внесение предложений по совершенствованию системы качества социального обслуживания	30%
повышение квалификации, уровня профессиональной деятельности	30%
при положительной оценке, не менее 80 % работы сотрудников и служб со стороны получателей социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей услуг)	20%
соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения работников ГКУ СО КК «Темрюкский реабилитационный центр»	10%
<b>Помощник воспитателя:</b>	
обеспечение стабильного уровня качества услуг (соблюдение стандартов) при выполнении работ (оказании услуг)	100%
отсутствие нарушений санитарно – эпидемиологического режима	50%
сохранность и бережное отношение к имуществу учреждения	50%
оперативное разрешение проблем получателей социальных услуг	40%
при положительной оценке, не менее 80 % работы сотрудников и служб со стороны получателей социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей услуг)	20%
соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения работников ГКУ СО КК «Темрюкский реабилитационный центр»	10%
<b>Врач – педиатр, медицинская сестра, медицинская сестра процедурной, медицинский брат по массажу медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии, инструктор по физкультуре:</b>	



обеспечение стабильного уровня качества услуг (соблюдение стандартов) при выполнении работ (оказании услуг)	100%
санитарно – просветительная работа среди обслуживаемых граждан, пропаганда здорового образа жизни	50%
обеспечение соблюдения санитарно – эпидемиологического режима в учреждении	50%
качественная подготовка и досрочная сдача отчетности	50%
качественное ведение документации	50%
применение в практической работе новых медицинских технологий	40%
повышение квалификации, уровня профессиональной деятельности	30%
внесение предложений по совершенствованию работы учреждения	30%
при положительной оценке, не менее 80 % работы сотрудников и служб со стороны получателей социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей услуг)	20%
соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения работников ГКУ СО КК «Темрюкский реабилитационный центр»	10%
<b>Специалист по пожарной безопасности, делопроизводитель, специалист по кадрам, юрисконсульт, экономист, программист, специалист по охране труда, заведующий складом, программист:</b>	
проявление инициативы и творческого подхода к работе, высокая степень организации, ответственности и исполнительской дисциплины	100%
проведение мероприятий, направленных на экономию финансовых и материальных ресурсов учреждения	100%
своевременное и целевое использование бюджетных средств	100%
обеспечение стабильного уровня качества услуг (соблюдение стандартов) при выполнении работ (оказании услуг)	100%
организация и проведение профилактических мероприятий по предотвращению пожароопасности объектов учреждения	100%
обеспечение бесперебойной работы учреждения	100%
качественное ведение документации	60%
оперативность и точность предоставления текущей и срочной информации	50%



качественная подготовка и досрочная сдача отчетности	50%
сохранность и бережное отношение к имуществу учреждения	50%
отсутствие нарушений санитарно - эпидемиологического режима	50%
повышение квалификации, уровня профессиональной деятельности	30%
внесение предложений по совершенствованию работы учреждения	30%
при положительной оценке, не менее 80 % работы сотрудников и служб со стороны получателей социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей услуг)	20%
соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения работников ГКУ СО КК «Темрюкский реабилитационный центр»	10%
<b>Дворник, кастаньяша, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, машинист по стирке и ремонту спецодежды, водитель автомобиля, садовник, слесарь-электрик:</b>	
обеспечение стабильного уровня качества услуг (соблюдение стандартов) при выполнении работ (оказании услуг)	100%
рациональный подход к выполнению работ, направленный на производительный труд за оптимально короткое время	50%
сохранность и бережное отношение к имуществу учреждения	50%
отсутствие нарушений санитарно – эпидемиологического режима	50%
качественное ведение документации	50%
внесение предложений по совершенствованию работы учреждения	30%
при положительной оценке, не менее 80 % работы сотрудников и служб со стороны получателей социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей услуг)	20%
соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения работников ГКУ СО КК «Темрюкский реабилитационный центр»	10%



Приложение №4  
к положению о материальном  
стимулировании работников  
ГКУ СО КК «Темрюкский  
реабилитационный центр»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного  
комитета ГКУ СО КК «Темрюкский  
реабилитационный центр»

  
С.В. Абызова  
«20» июня 2022

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГКУ СО КК  
«Темрюкский реабилитационный  
центр»



  
Н.С. Китова  
«20» июня 2022

**Критерии установления надбавки за интенсивность и высокие  
результаты работы, размеры надбавки по категориям должностей**

Критерии установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы	Размеры надбавки % к окладу
<b>Заместитель директора:</b>	
срочность и оперативность выполнения работ, значительный объем работы	100%
обеспечение безаварийной, безотказной бесперебойной работы инженерных и хозяйственно – эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (подразделения)	100%
выполнение с согласия работника работ, не входящих в круг должностных обязанностей	70%
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, мероприятиях научно – технического характера, внедрение инновационных технологий и программ, участие в краевых и зональных мероприятиях, семинарах, смотрах, конкурсах, фестивалях, праздниках, разработка документации, имеющей важное значение для учреждения, участие в мероприятиях по обеспечению пожарной безопасности, подготовка важной отчетной документации, выполнении других особо важных работ и мероприятий	70%
непосредственное участие в реализации национальных проектов, целевых программ, реформировании	70%
оперативное решение вопросов по предотвращению пожароопасности объектов учреждения	70%
внесение предложений по совершенствованию	50%



профессиональной, служебной деятельности	
выполнение требований по оборудованию помещений специальными устройствами, приспособлениями для передвижения инвалидов (пандусами, поручнями)	50%
проведение мероприятий по привлечению благотворительных средств	50%
высокая степень организации, координирования, регулирования и контроля работы подчиненных	50%
отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном правонарушении и др. в части охраны жизни и здоровья обслуживаемых в учреждении	50%
председательство или членство в комиссиях на основании приказа директора	50%
обеспечение наполняемости учреждения	50%
обеспечение укомплектования штатной численности	30%
разрешение нестандартных ситуаций при выполнении должностных обязанностей	30%
организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	20%
<b>Заведующий отделением:</b>	
активное участие в общественной жизни учреждения	100%
высокая степень организации, координирования, регулирования и контроля работы подчиненных	70%
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий: мероприятия научно – методического характера, внедрение инновационных технологий и программ, участие в краевых, зональных мероприятиях, семинарах, смотрах, конкурсах, фестивалях, праздниках, разработка документации, имеющей важное значение для учреждения, участие в мероприятиях по обеспечению пожарной безопасности, подготовка важной отчетной документации, выполнении других особо важных работ и мероприятий	70%
организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	70%
непосредственное участие в реализации национальных проектов, целевых программ, реформировании	70%
председательство или членство в комиссиях на основании приказа директора	50%
срочность и оперативность выполнения работ, значительный объем работы	50%
внесение предложений по совершенствованию профессиональной, служебной деятельности	50%
выполнения с согласия работника работ, не входящих в	50%



круг должностных обязанностей	
обеспечение наполняемости учреждения	50%
проведение мероприятий по привлечению благотворительных средств	50%
разрешение нестандартных ситуаций при выполнении должностных обязанностей	30%
обслуживание в условиях отдаленности социально – значимых объектов, протяженности участка работы	30%
выполнение работ по улучшению материально – технического состояния и эстетического вида учреждения	20%
<b>Специалист по социальной работе, воспитатель, педагог – психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог – организатор, инструктор по труду, учитель – логопед, учитель – дефектолог, методист:</b>	
срочность и оперативность выполнения работ, значительный объем работы	100%
активное участие в общественной жизни учреждения	70%
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий: мероприятия научно – методического характера, внедрение инновационных технологий и программ, участие в краевых, зональных мероприятиях, семинарах, смотрах, конкурсах, фестивалях, праздниках, разработка документации, имеющей важное значение для учреждения, участие в мероприятиях по обеспечению пожарной безопасности, подготовка важной отчетной документации, выполнении других особо важных работ и мероприятий	70%
выполнение с согласия работника работ, не входящих в круг должностных обязанностей	50%
проведение мероприятий по привлечению благотворительных средств	50%
председательство или членство в комиссиях на основании приказа директора	50%
организация и проведение мероприятий направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	50%
непосредственное участие в реализации национальных проектов, целевых программ реформировании	50%
внесение предложений по совершенствованию профессиональной, служебной деятельности	50%
обеспечение эффективности мероприятий по адаптации обслуживаемых к условиям реабилитации в учреждении	50%



разрешение нестандартных ситуаций при выполнении должностных обязанностей	30%
обслуживание в условиях отдаленности социально – значимых объектов, протяженности участка работы	30%
выполнение работ по улучшению материально – технического состояния и эстетического вида учреждения	20%
<b>Помощник воспитателя:</b>	
выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	50%
срочность и оперативность выполнения работ, значительный объем работы	40%
обслуживание в условиях отдаленности социально – значимых объектов, протяженности участка работы	30%
организация и проведение мероприятий направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	20%
выполнение работ по улучшению материально – технического состояния и эстетического вида учреждения	20%
<b>Врач – педиатр, медицинская сестра, медицинская сестра процедурной, медицинский брат по массажу, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии, инструктор по физкультуре:</b>	
активное участие в общественной жизни учреждения	100%
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий: мероприятия научно – методического характера, внедрение инновационных технологий и программ, участие в краевых, зональных мероприятиях, семинарах, смотрах, конкурсах, фестивалях, праздниках, разработка документации, имеющей важное значение для учреждения, участие в мероприятиях по обеспечению пожарной безопасности, подготовка важной отчетной документации, выполнении других особо важных работ и мероприятий	70%
отсутствие предписаний, актов, протоколов об административном правонарушении и др. в части охраны жизни и здоровья обслуживаемых в учреждении	50%
председательство или членство в комиссиях на основании приказа директора	50%
выполнение с согласия работника работ, не входящих в круг должностных обязанностей	50%
внесение предложений по совершенствованию профессиональной служебной деятельности	50%
организация и проведение мероприятий направленных	50%



на повышение авторитета и имиджа учреждения	
непосредственное участие в реализации национальных проектов, целевых программ, реформировании	50%
срочность и оперативность выполнения работ, значительный объем работы	40%
разрешение нестандартных ситуаций при выполнении должностных обязанностей	30%
обслуживание в условиях отдаленности социально – значимых объектов, протяженности участка работы	30%
выполнение работ по улучшению материально – технического состояния и эстетического вида учреждения	20%
<b>Специалист по пожарной безопасности, делопроизводитель, специалист по кадрам, юрисконсульт, экономист, программист, специалист по охране труда, программист, заведующий складом:</b>	
выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника	100%
активное участие в общественной жизни учреждения	100%
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий: мероприятия научно – методического характера, внедрение инновационных технологий и программ, участие в краевых, зональных мероприятиях, семинарах, смотрах, конкурсах, фестивалях, праздниках, разработка документации, имеющей важное значение для учреждения, участие в мероприятиях по обеспечению пожарной безопасности, подготовка важной отчетной документации, выполнении других особо важных работ и мероприятий	70%
оперативное решение вопросов по предотвращению пожароопасности объектов учреждения	70%
высокая степень организации, ответственности и исполнительской дисциплины	50%
срочность и оперативность выполнения работ, значительный объем работы	50%
председательство или членство в комиссиях на основании приказа директора	50%
выполнение с согласия работника работ, не входящих в круг должностных обязанностей	50%
отсутствие фактов хищения, недостач и истечения сроков годности материальных запасов	50%
организация и проведение мероприятий направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	50%



непосредственное участие в реализации национальных проектов, целевых программ, реформировании	50%
внесение предложений по совершенствованию профессиональной служебной деятельности	50%
создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья обслуживаемых и сотрудников учреждения	50%
разрешение нестандартных ситуаций при выполнении должностных обязанностей	30%
выполнение работ по улучшению материально – технического состояния и эстетического вида учреждения	20%
<b>Водитель автомобиля, дворник, кастелянша, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, садовник, слесарь - электрик, машинист по стирке и ремонту спецодежды:</b>	
выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника	100%
активное участие в общественной жизни учреждения	100%
оперативное решение вопросов по предотвращению пожароопасности объектов учреждения	70%
обеспечение безотказной, бесперебойной и безаварийной работы техники	50%
своевременный и качественный ремонт для бесперебойной работы системы водоснабжения, канализационной системы, оборудования и механизмов	50%
срочность и оперативность выполнения работ, значительный объем работы	50%
председательство или членство в комиссиях на основании приказа директора	50%
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	30%
выполнение работ по улучшению материально – технического состояния и эстетического вида учреждения	20%



От работодателя:  
Директор ГКУ СО КК  
«Темрюкский  
реабилитационный центр»

От работников:  
Председатель профсоюзного комитета  
ГКУ СО КК «Темрюкский  
реабилитационный центр»

\_\_\_\_\_ Н.С. Китова  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 года

\_\_\_\_\_ С.В. Абызова  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 года

### Перечень

профессий, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и средства индивидуальной защиты согласно установленных норм (ст. 221 ТК РФ, приказ минздравсоцразвития №290н от 01.06.2009г.).

№	Наименование профессии, специальности	Наименование спецодежды, спецобуви, СИЗ	Норма выдачи (сроки носки) в год	Основание (норма)
1	Водитель автомобиля (легкового, автобус)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 12 пар	п.11 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н
2	Заведующий складом	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар	п.32 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н
3	Медицинский персонал	Халат или костюм хлопчатобумажный Колпак или косынка Хлопчатобумажная Тапочки кожаные	2 2 1 пара на 2 года	п.22 приложения 1 к Приказу Министерства здравоохранения и социального



				развития РФ от 01.09.2010 №777н	
4	машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды		<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p> <p>дежурный</p> <p>6 пар дежурные</p>	<p>п.115 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н</p>
5	Рабочий комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	по и	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар до износа до износа до износа</p>	<p>п.135 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н</p>
6	Уборщик служебных помещений		<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p>	<p>Приказ министерства здравоохранения и социального</p>



		воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар 12 пар	развития РФ № 777н от 01.09.2010 года
7	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием На наружных работах зимой дополнительно: Костюм на утепляющей прокладке	1 6 пар  на 2года	п.38 приложения 1 к Приказу Министерства здравоохранен ия социального развития РФ от 01.09.2010 №777н
8	Подсобный рабочий	Костюм х/б, Рукавицы комбинированные,	1 шт./ 1 год 4 пары/ 1 год	Приказ министерства здравоохранен ия и социального развития РФ № 777н от 01.09.2010 года
9	Инструктор по труду	Халат х/б	1 шт./ 1 год	Приказ министерства социального развития и семейной политики краснодарског о края №1110 от 30.12.2014 года
10	Слесарь-электрик	полукомбинезон х/б перчатки диэлектрические	1 шт./1 год 1 пара/1	Приказ министерства социального



			год	развития и семейной политики Краснодарского края №1110 от 30.12.2014 года
11	Воспитатель	Халат х/б Полотенце	1 шт./1 год 1 шт./1 год	Приказ министерства здравоохранения СССР № 65 от 29.01.88г п. 1
12	Помощник воспитателя	Халат х/б Полотенце	1 шт./1 год 1 шт./1 год	Приказ министерства здравоохранения СССР № 65 от 29.01.88г п. 1
13	Садовник	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием Полуботинки кожаные или сапоги резиновые	1 4 пары 12 пар 1 пара	п. 126 приложения к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 октября 2008 г. N 543н
14	Оператор котельной	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий ИЛИ Костюм для защиты от повышенных температур, Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт./ 1 год  1 шт./ 1 год  До износа	Приказ министерства здравоохранения и социального развития РФ № 777н от 01.09.2010 года  Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014



				года № 997н
15	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт./ 1 год  1 шт./ 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 года № 997н

### Перечень

профессий, которым обязательна выдача мыла, обеззараживающих средств (приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. №1122н, ст. 214 ТК РФ).

№	Наименование профессии.	Средства	Норма в месяц
1	Уборщик служебных помещений	мыло	200г
2	Водитель легкового автомобиля	мыло	200г
3	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	мыло	200г

Ответственный по охране труда

---



ПРИЛОЖЕНИЕ № 4  
к коллективному  
договору

От работника:  
Председатель профсоюзного  
комитета ГКУ СО КК «Темрюкский  
реабилитационный центр»

  
С.В. Абызова  
« 20 » мая 2022г.

От работодателя:  
Директор ГКУ СО КК  
«Темрюкский реабилитационный  
центр»

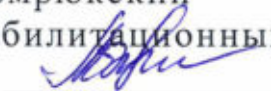
  
Н.С. Китова  
2022г.

**Продолжительность**  
дополнительного оплачиваемый ежегодного отпуска предоставляемого работнику  
за ненормированный рабочий день

№	Наименование профессии, специальности	Продолжительность отпуска в календарных днях
1	Директор	14
2	Водитель автомобиля (легкового, автобус)	7



СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО ГКУ СО  
КК  
«Темрюкский  
реабилитационный центр»  
 С.В.Абызова

«20» мая 2022г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГКУ СО КК  
«Темрюкский реабилитационный  
центр»



  
Н.С.Китова

2022г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

работников, занятых на работах с вредными условиями труда,  
которым положена бесплатная выдача молока или других равноценных  
пищевых продуктов и доплаты к тарифной ставке.

№ карты рабочего места	Наименование рабочего места	Характеристика вредных условий	Молоко (0,5 л в смену)	Доплата (%)
5	Медицинская сестра по массажу	Биологический фактор	да	4
6	Медицинский брат по массажу	Биологический фактор	да	4
7	Медицинская сестра по физиотерапии	Биологический фактор	да	4
8	Медицинская сестра	Биологический фактор	да	4
8А	Медицинская сестра	Биологический фактор	да	4
11	Врач-педиатр	Биологический фактор	нет	4
12	Врач-травматолог- ортопед	Биологический фактор	нет	4

1. В соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.



2. Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов положена работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных перечнем вредных производственных факторов (к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 февраля 2009 г. N 45н), при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов и уровни которых превышают установленные нормативы.

3. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смен.

4. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой. Конкретный размер компенсационной выплаты устанавливаются предприятием с учетом мнения первичной профсоюзной организации на основании сравнительного анализа цен в розничной торговле. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения предприятия на территории административной единицы субъекта Российской Федерации. Компенсационная выплата производится не реже 1 раза в месяц.

Индексация компенсационной выплаты производится раз в полугодие на основании сравнительного анализа цен в розничной торговле.

5. В случае обеспечения безопасных (допустимых) условий труда, подтвержденных результатами проведения специальной оценки условий труда, работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

6. В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами ( должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права ( не ниже 4% от тарифной ставки, должностного оклада).

7. Расходы, связанные с бесплатной выдачей молока и оплатой труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, отнести за счет финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Специалист по ОТ \_\_\_\_\_



ПРИЛОЖЕНИЕ № 6  
к коллективному  
договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного  
комитета ГКУ СО КК «Темрюкский  
реабилитационный центр»

  
С.В. Абызова  
«20» мая 2022г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГКУ СО КК  
«Темрюкский реабилитационный  
центр»



  
Н.С. Китова  
2022г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников ГКУ СО КК «Темрюкский**  
**реабилитационный центр»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГКУ СО КК «Темрюкский реабилитационный центр» (далее – Положение) разработано в соответствии с Законом Краснодарского края от 11.11.2008 N 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008 № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» и от 27.11.2008 № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края» и другими законодательными и нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение распространяется на всех работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Темрюкский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (далее – учреждение).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:  
размеры повышающих коэффициентов к окладам;  
наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера, критерии их установления;  
условия оплаты труда руководителей учреждения.

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



1.5. Оклады (должностные оклады) и повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание медицинских работников, педагогических работников, работающих в учреждении, устанавливаются соответствующими отраслевыми условиями оплаты труда. Иные стимулирующие и компенсационные выплаты указанных категорий работников производятся в соответствии с настоящим Положением.

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

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

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

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

1.10. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

## **2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), устанавливаются директором учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с Приложением № 1 к постановлению главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников



государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края».

2.2. Минимальные размеры должностных окладов и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к постановлению главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008 № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края».

2.3. Минимальные размеры окладов общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих в размерах, установленных п.2.7. Приложения № 1 к постановлению главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008 № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края».

2.4. При увеличении (индексации) минимальных окладов (должностных окладов) их размеры, а также размеры окладов (должностных окладов), образованных путем применения повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения (постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 14.10.2011 № 1194 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»).

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

2.6. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ГКУ СО КК «Темрюкский реабилитационный центр», утвержденным директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

2.7. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые пол месяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно:

20 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 5 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца.

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



2.9. При направлении работника в служебную командировку работнику гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка за дни служебной командировки (ст. 167 ТК РФ). При этом расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата (ст. 139 ТК РФ).

2.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Сроки расчета при увольнении работника регламентируются ст.140 ТК РФ.

2.11. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.13. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на указанный работником счет в банке . Все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и обслуживанию банковской пластиковой карточки относятся на счет работодателя, расходы на изготовление пластиковой карточки осуществляются за счет средств работников.

### **3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

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

К выплатам компенсационного характера относятся:

3.1.1. Выплаты работникам в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми и иными особыми условиями труда;

3.1.2. Выплаты специалистам за работу в сельской местности;

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

3.1.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:  
при выполнении работ различной квалификации;  
за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания;  
за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;  
за сверхурочную работу;  
за работу в ночное время;  
за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;  
при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.



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

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

3.3. Работникам учреждения, обслуживающим детей и подростков в учреждении, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам в размере 0,25 оклада.

Конкретный перечень должностей работников, которым устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам в связи с наличием в их работе опасных для здоровья и особо тяжелых условий труда, утверждается директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и является приложением к данному Положению.

Применение данного повышающего коэффициента к окладу образует должностной оклад.

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

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

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

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

Выполнение работы в нерабочие праздничные дни работниками учреждения должно быть связано с работой по скользящему графику или по производственной необходимости и осуществляться на основании изданного приказа директора учреждения в пределах утвержденных ассигнований на оплату труда.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, принимаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, трудовым договором.

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



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

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

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

3.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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



совмещение (замещение) следует производить также на основании приказа по учреждению.

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

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

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

В случае производственной необходимости для замещения отсутствующего работника директор учреждения имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой за выполняемую работу, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Продолжительность единовременного перевода на другую работу на замещение временно отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

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

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

#### **4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

4.1. Должностной оклад директора учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим округлением до сотен рублей.

4.2. Должностные оклады заместителей директора учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

4.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу,



утверждается приказом министерства труда и социального развития Краснодарского края.

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

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

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

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

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

4.7. Премирование директора учреждения производится на основании приказа министерства труда и социального развития Краснодарского края с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в целом и с утвержденным положением о материальном стимулировании директоров учреждений.

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

4.9. Заместителям директора учреждения выплачиваются премии, выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением о материальном стимулировании работников учреждения (Приложение № 2).

## **5. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

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

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается приказом министерства труда и социального развития Краснодарского края.

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



5.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть выплачена материальная помощь. Выплата материальной помощи работникам учреждений производится в соответствии с Положением о материальном стимулировании, утвержденным директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом работников.

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

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

5.5. Вопросы, не оговоренные в настоящем Положении, разрешаются в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

Согласовано:

Руководитель ГКУ КК «Темрюкская ЦБ УСО»

И.А. Рак

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022г.

Приложение к положению об  
оплате труда работников  
ГКУ СО КК «Темрюкский  
реабилитационный центр»

**Перечень работников, которым устанавливается повышающий  
коэффициент  
к окладу в размере 0,25 оклада**

№ п/п	Должность
<b>Должности (профессии) специалистов и служащих</b>	
<b>1</b>	<b>2</b>
1.	Директор
2.	Заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе



1	2
3.	Заместитель директора по административно-хозяйственной деятельности
4	Заместитель директора по пожарной безопасности
5.	Делопроизводитель
6.	Специалист по кадрам
7.	Заведующий складом
8.	Специалист по охране труда
9.	Юрисконсульт
10.	Программист
11.	Экономист
12.	Специалист по пожарной безопасности
<b>Профессии рабочих</b>	
13.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды
14.	Уборщик служебных помещений
15.	Подсобный рабочий
16.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
17.	Слесарь – электрик по ремонту электрооборудования
18.	Оператор котельной
19.	Дворник
20.	Водитель
21.	Садовник
22.	Кастелянша
23.	Оператор котельной
<b>Отделение диагностики и разработки планов социальной реабилитации</b>	
24.	Заведующий отделением
25.	Специалист по социальной работе
26.	Педагог дополнительного образования
27.	Педагог-психолог
28.	Социальный педагог
29.	Методист
<b>Отделение социально-медицинской реабилитации</b>	
29.	Заведующий отделением
30.	Специалист по социальной работе
32.	Врач - педиатр
33.	Медицинская сестра
34.	Медицинская сестра по массажу
35.	Медицинский брат по массажу
36.	Медицинская сестра по физиотерапии
37.	Старшая медицинская сестра



1	2
38	Врач - физиотерапевт
39	Врач – педиатр
39	Врач – травматолог - ортопед
<b>Отделение психолого - педагогической реабилитации</b>	
40.	Заведующий отделением
41.	Специалист по социальной работе
42.	Педагог-психолог
43.	Социальный педагог
44.	Учитель-логопед
45.	Педагог организатор
46.	Инструктор по физической культуре
47.	Инструктор по труду
48	Учитель - дефектолог
<b>Стационарное отделение</b>	
49.	Заведующий отделением
50.	Специалист по социальной работе
51.	Помощник воспитателя
52.	Педагог-психолог
53.	Социальный педагог
54.	Воспитатель



ПРОШИТО, ПРОНУМЕРОВАНО И СКРЕПЛЕНО  
ПЕЧАТЬЮ 85 ЛИСТОВ

М.П.(штампа)

ДИРЕКТОР БУ СО КК «ТЕМРЮКСКИЙ  
РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР»



Н.С. Китова

(расшифровка)

20 мая год.