

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

краевого государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания

«Красноярский дом-интернат №1

для граждан пожилого возраста и инвалидов»

(КГБУ СО «Красноярский дом-интернат №1)

на 2021-2024 г.г. регистрационный № 4868 от 25.10.2021г.

От работодателя:

Директор

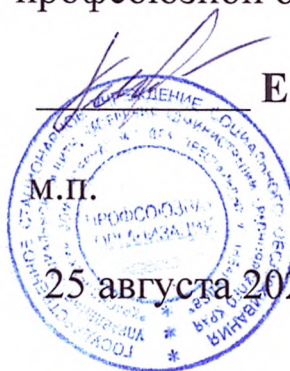
В.Н. Гоменюк



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Е.В. Кожевникова



г. Красноярск – 2022г

Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Красноярский дом-интернат №1 для граждан пожилого возраста и инвалидов» (КГБУ СО «Красноярский дом-интернат №1»), в лице директора Гоменюк Виктории Николаевны, действующей на основании Устава, с одной стороны и работники Учреждения в лице **председателя первичной профсоюзной организации Кожевниковой Елены Владимировны**, действующей на основании протокола отчетно-выборного собрания № 5 от 28.10.2020 г., с другой стороны, руководствуясь Положениями ст. 44 ТК РФ, внесли в действующий коллективный договор следующие изменения – Коллективный Договор изложить в новой редакции, Приложение № 1 к Коллективному Договору (Правила Внутреннего Трудового Распорядка), изложить в новой редакции, Приложение № 2 к Коллективному Договору (Положение об оплате и стимулировании труда работников), изложить в новой редакции.

Настоящие изменения и дополнения применяются к правоотношениям между сторонами с **01 июля 2022 года**.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Красноярский дом-интернат № 1 для граждан пожилого возраста и инвалидов» (КГБУ СО «Красноярский дом-интернат № 1»), именуемое далее **«работодатель»**, в лице директора Гоменюк Виктории Николаевны, действующего на основании Устава, работники Учреждения в лице **председателя первичной профсоюзной организации Кожевниковой Елены Владимировны**, действующей на основании протокола отчетно-выборного собрания № 5 от 28.10.2020 г., именуемые далее «работники».

Настоящий коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения в учреждении и направлен на обеспечение согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними, отношений.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем. В Учреждении в соответствии со ст. 35 ТК РФ, создается комиссия по регулированию социально – трудовых отношений (КТС), состав комиссии утверждается руководителем Учреждения.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Порядок и условия заключения трудового договора регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.1.1. В соответствии со ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации при приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.1.2. Работодатель берет на себя обязательства повышения профессиональной подготовке кадров.

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующей работы в Учреждении:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.3. В трудовом договоре должны быть уточнены и конкретизированы трудовая функция работника, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

В трудовом договоре должны быть конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг.

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

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

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя, возмещения работодателю затрат на обучение;

- об обязанности работника при прохождении обязательного предварительного медицинского осмотра в период трудоустройства за счет средств Работодателя, в случае увольнения в период действия испытательного срока установленного трудовым договором, возместить последнему стоимость медицинского осмотра;

- о порядке начисления и удержания работнику стимулирующих выплат;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- о соблюдении действующего законодательства «О персональных данных»;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.5.1. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для заместителей директора шести месяцев).

2.5.2. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.5.3. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.5.4. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

в иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников, в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

2.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.9. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних, с целью защиты их прав.

2.10. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.10.1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.10.2. По соглашению между работником и работодателем, трудовой договор, может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (соглашение сторон).

2.10.3. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

2.10.4. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.10.5. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.11. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка 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;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

- 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;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.12. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, а также:

- трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы;

- трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.12.1. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев предусмотренных действующим ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора, заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.14. Гарантии и положения работника в случае перевода на другую работу (перемещение), перевод в соответствии с медицинским заключением, а также изменение условий договора связанных с организационными или техническими условиями труда, соблюдаются работодателем в строгом соответствии с действующими нормами трудового законодательства (ст.ст. 72.1, 73, 74 ТК РФ).

2.15. При увольнении работника по инициативе работодателя (ликвидация учреждения, сокращение численности или штата работников учреждения, несоответствие работника занимаемой должности по результатам аттестации), за работником сохраняются льготы и гарантии, предусмотренные ст.ст. 81, 82, 84, 178, 179 и 180 ТК РФ.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. В соответствии с действующим законодательством для работников Учреждения рабочее время - пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). У работодателя устанавливается нормированный рабочий день с 9.00 часов до 18.00 часов.

Обеденный перерыв – 1 час с 13.00 до 14.00. Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

По приказу работодателя при наличии производственной необходимости, в соответствии со служебной запиской руководителя структурного подразделения, согласованной с работником, к отдельным сотрудникам может применяться иной режим рабочего времени с 8.00 до 17.00:

3.1.1. Для медицинских работников 39 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

3.1.2. При сменной работе, работа производится в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком:

- медицинская сестра палатная (постовая);
- младшая медицинская сестра (брат) по уходу за больными;
- работники пищеблока;
- лифтеры.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

3.1.3. Время перерыва для отдыха и питания для медицинских сестер палатных (постовых), работающих по графику 12 часов, 15 часов, 24 часа в сутки, устанавливается:

- перерыв включается в рабочее время и оплачивается.

3.1.4. Время перерыва для отдыха и питания для младшей медицинской сестры (брата) по уходу за больными, работающих по графику 12 часов, 15 часов, 24 часа в сутки, устанавливается:

- перерыв включается в рабочее время и оплачивается.

3.1.5. Работникам пищеблока устанавливается начало и окончание рабочего дня в соответствии с графиком. Продолжительность смены составляет до 12 часов. Время первого перерыва для отдыха и питания устанавливается с 11-30 до 12-00, время второго перерыва для отдыха и питания с 15-30 до 16-00. Режим работы – 2 дня работы через 2 дня отдыха.

3.1.6. Для лифтеров начало ежедневной работы устанавливается с 8-00, время первого перерыва для отдыха и питания устанавливается с 11-00 до 11-30, время второго перерыва для отдыха и питания с 15-30 до 16-00, окончание рабочего дня 20-00. Режим работы – 2 дня работы через 2 дня отдыха. Лифтер инвалид 39 часовая рабочая неделя посменно.

3.1.7. Для сестер-хозяек начало ежедневной работы устанавливается с 8-00, время перерыва для отдыха и питания устанавливается с 13-00 до 14-00, окончание рабочего дня 17-00.

3.1.8. Для уборщиков служебных помещений: начало ежедневной работы устанавливается с 8-00 час, время перерыва для отдыха и питания устанавливается с 13 час до 14-00 час, окончание рабочего дня 17-00 час.

3.1.9. Для уборщиков территории начало ежедневной работы устанавливается с 7-00, время перерыва для отдыха и питания устанавливается с 13-00 до 14-00, окончание рабочего дня 16-00.

3.1.10. Для старшей медицинской сестры, медицинской сестры палатной (постовой), начало ежедневной работы устанавливается с 8-00 час, время перерыва для отдыха и питания устанавливается с 13 час до 14-00 час, окончание рабочего дня 16 час. 48 мин.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников Учреждения допускается в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ.

4.2. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1,2,3,4,5,6,7 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.3. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

4.3.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней и 8 календарных дней в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.02.93 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (с изменениями от 29 декабря 2020 года).

При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он представлен. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности работника при наличии больничного листа.

4.3.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

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.

4.3.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.3.4. Не позднее 01 декабря каждого года работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю или напрямую в отдел кадров, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков.

График отпусков утверждается Работодателем, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 123 ТК РФ).

4.4. В Учреждении предоставляются дополнительные отпуска сверх установленных законодательством РФ:

- врачам, медицинским сестрам - 14 календарных дней, младшим медицинским сестрам (братьям) по уходу за больными – 7 календарных дней, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников".

- за работу с ненормированным рабочим днем водителям автомобиля – 7 календарных дней с учетом фактической переработки по итогам пред отпускного периода.

Эти отпуска предоставляются сверх других отпусков, гарантированных работнику законом, и суммируются с минимальным отпуском 28 календарных дней или отпуском большей продолжительностью, если это предусмотрено законодательством РФ.

4.5. Согласно Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями от 11 июня 2021 года, действующей редакции с 26 сентября 2021 года), инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. Гражданам пожилого возраста (женщины старше 55 лет, мужчины старше 60 лет) проживающим в Учреждении, которые принимаются на работу, доступную им по состоянию здоровья, на условиях трудового договора, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

4.6. Работникам Учреждения предоставляются сверх предусмотренной законодательством РФ продолжительности социальных отпусков:

- а) по беременности и родам предоставляется дополнительно продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов;

- б) по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- в) работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

- г) работникам, успешно обучающимся в ВУЗах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной и очно - заочной (вечерней) формах обучения, имеют право на дополнительные отпуска в соответствии с ТК РФ.

4.7. Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

- многодетным семьям (трое и более детей), в порядке ст. 263 ТК РФ, неоплачиваемый отпуск до 14 календарных дней в году. Запрещается переносить такой дополнительный отпуск, на другой год. Статус многодетной семьи, подтверждается удостоверением,

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Работодателем установлены условия оплаты труда отличные от условий оплаты труда на основе тарифной системы.

Оплата труда работников производится на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам учитывающих требования квалификации и стажа работы с применением компенсационных и стимулирующих выплат.

5.2. Система оплаты труда Работников Учреждения включает в себя следующие элементы:
оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

5.3. Работникам Учреждения устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера (далее - выплата):

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, - и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работникам учреждений социального обслуживания, работающим с детьми-инвалидами, детьми и подростками с ограниченными возможностями здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, страдающими психическими расстройствами здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися на постоянном постельном режиме, гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в частичном постороннем уходе, гражданами пожилого возраста, несовершеннолетними, нуждающимися в социальной реабилитации, семьями и несовершеннолетними, находящимися в социально опасном положении, гражданами пожилого возраста, нуждающимися в предоставлении социально-оздоровительной услуги, наркозависимыми гражданами, прошедшими медицинскую реабилитацию и нуждающимися в социальной реабилитации, гражданами, освободившимися из мест лишения свободы, гражданами без определенного места жительства).

5.4. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях ненормированного рабочего дня в Учреждении устанавливаются для водителей автомобиля в Учреждении в размере 0,25 оклада (должностного оклада).

5.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Положением об оплате и стимулировании труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Красноярский дом-интернат № 1 для граждан пожилого возраста и инвалидов». По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты в выходной или нерабочий праздничный день определяются Положением об оплате и стимулировании труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Красноярский дом-интернат № 1 для граждан пожилого возраста и инвалидов». 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.

5.8. Выплаты компенсационного характера и их размер работникам Учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

С письменного согласия работника, ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 Трудового Кодекса РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме, не позднее чем за три рабочих дня (ст. 60 прим. 2 ТК РФ).

5.9. Оплата труда, осуществляется в соответствии с действующим законодательством содержащим нормы трудового права, в т.ч. законы Красноярского края, определяющие оплату труда работников КГБУ (Постановление Правительства Красноярского края №768-п от 14.12.2017г. №7-п от 19.01.2018г., о внесении изменений в постановление Правительства КК №620-п от 01.12.2009г. «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников КГБУ СО, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края», Приказ министерства социальной политики Красноярского края №358-ОД от 09.12.2009г. «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в т.ч. критериев оценки результативности и качества труда работников КГБУ, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края», **закон Красноярского края от 09.12.2021г. № 2-255 «О краевом бюджете на 2022 год и плановый период 2023-2024 годов» в редакции Закона Красноярского края от 07.04.2022г. № 3-623)),** Постановление Правительства Красноярского края от 12.05.2020г. № 336-п «О внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 620-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края», иные нормативно-правовые акты.

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера Работникам в Учреждении определяются в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников Краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Красноярский дом-интернат №1 для граждан пожилого возраста и инвалидов» и указываются в трудовом договоре.

5.10. В соответствии со ст. 135 ТК РФ, локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.11. Заработная плата перечисляется через банк 25 числа за первую половину месяца и 10-го числа следующего за расчетным за вторую половину месяца.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Работодатель обязан обеспечить условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями охраны труда и правилами противопожарной безопасности:

- ознакомление работников с требованиями охраны труда, согласно утвержденной инструкции по охране труда для работников, и правилами противопожарной безопасности.
- проведение инструктажа по охране труда, проверке знаний охраны труда всех работников;
- проведение инструктажа по противопожарной безопасности, проверке знаний правил противопожарной безопасности.

6.2. Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на инженера (специалиста) по охране труда.

6.2.1. Лицо ответственное за пожарную безопасность в учреждении обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности учреждения в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России;
- обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;
- разрабатывает инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;
- доводит планы и инструкции по эвакуации до сотрудников учреждения;
- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;
- готовит инструкции о мерах пожарной безопасности в основном здании, на складах и в гараже учреждения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции в помещениях;
- организует наглядную агитацию и пропаганду, направленные на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы;
- осуществляет систематические осмотры территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (захламленность, разведение костров, складирование строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учреждения);
- готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в учреждении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).
- совместно с профсоюзом учреждения организует проведение мероприятий по контролю над выполнением требований пожарной безопасности в учреждении, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;
- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников и получателей социальных услуг на случай возникновения пожара;
- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность противопожарного водопровода; исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их работоспособности и оформлением актом;

- организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности: наличие приказов, инструкций, учет журналов инструктажа по пожарной безопасности.

6.3. Работодатель обязан:

- выделять ежегодно на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в размере, утвержденной бюджетной сметой;

- выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;

- совместно с профкомом, инженером (специалистом) по охране труда организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении и выполнением соглашения по охране труда. Постановления профсоюзного комитета по вопросам обеспечения безопасности труда обязательны к исполнению администрацией Учреждения;

- с учетом специфики работы Учреждения принимать меры по созданию условий для работы уполномоченных лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

- регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профкомом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в Учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

6.4. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.5. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- соблюдать правила противопожарной безопасности;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, в случаях предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст.214 ТК РФ).

6.6. При несчастных случаях, работодатель (его представитель) обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

- немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в ТК РФ, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего;

- принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с действующим трудовым законодательством.

6.7. Все работники, в том числе руководители, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работ.

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

7.1. Учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Возмещение вреда, должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством РФ.

8. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Своевременно перечислять страховые взносы, в размере определенном законодательством:

- в Пенсионный фонд на обязательное пенсионное страхование;
- в Фонд социального страхования на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- в фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование.

8.1.2. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма;

8.1.3. Выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности.

8.2. Расходы на прохождение обязательных медицинских осмотров, должен нести работодатель.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ и другими законодательными и локальными нормативно-правовыми актами (Отраслевые им региональные соглашения, коллективный договор).

9.2. Работодатель, должностные лица Учреждения оказывают содействие первичной профсоюзной организации, Профкому в их деятельности (ст. 377 ТК РФ):

9.2.1. не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, с учетом режима охраняемых объектов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (части третья-пятая ст. 370 ТК РФ, п. 5 ст. 11 ФЗ «О профсоюзах»);

9.2.2. предоставлять Профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также другие сведения по согласованному перечню (части 7, 8 ст. 370 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профсоюзах»);

9.2.3. обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении жалоб и заявлений Работников администрацией Учреждения;

9.2.4. безвозмездно предоставлять Профкому помещения как для работы самого органа, при наличии свободных помещений в организации, для проведения собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;

9.2.5. предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники при наличии их в организации по заявлению Профкома в предварительно согласованные сроки;

9.2.6. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами,

необходимыми для уставной деятельности Профкома.

Хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем;

9.2.7. обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома, не ограничивать использование внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ О профсоюзах);

9.2.8. предоставить возможность участия председателю Профкома в работе коллегиально руководящего органа Учреждения (глава 8 ТК РФ);

9.2.9. на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через централизованную бухгалтерию на счет Красноярской краевой организации Профсоюза госучреждений и общественного обслуживания РФ ИНН 2466001483 КПП 246601001 р/счет №40703810800600000020 кор/счет №30101810850040000788 БИК 045004788 филиал «Сибирский» Банк ВТБ (публичное акционерное общество) в г. Новосибирске, членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в Учреждении;

9.2.10. на основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, одновременно с выплатой заработной платы в Учреждении;

9.2.11. предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам выборных профсоюзных органов – для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, др.) с оплатой по среднему заработку за счет Учреждения, в объеме необходимом для выполнения этих функций:

- Инженеру (специалисту) по охране труда 2 часа в неделю,
- на время кратковременной учебы по плану обучаемой стороны,
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов.

9.3. Работники, избранные в состав выборных профсоюзных органов, а также ее структурных подразделений не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (включая лишение премий, иных поощрительных выплат и льгот, установленных коллективным договором и системой оплаты труда) и переведена на другую работу без предварительного согласия того профсоюзного органа, в который они избирались.

Увольнение по инициативе администрации по основаниям предусмотренным ст. 81 ТК

РФ членов выборных профсоюзных органов производится только по предварительному согласию выборного профсоюзного органа, а увольнение по тем же основаниям председателя или заместителей первичной профсоюзной организации только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.4. Профкому предоставляется время с сохранением заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборочных коллегиальных органов профессиональных союзов, краткосрочной профсоюзной учебы.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. В соответствии со ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации изменения и дополнения в коллективный договор заключается на три года, вступают в силу с **25.10.2021г.** и действуют до **24.10.2024 г.**, включительно.

10.2. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. Автоматическое продление коллективного договора законодательством не предусмотрено.

10.3. В соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

10.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

10.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.9. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.10. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора проводятся переговоры и вносятся изменения и дополнения.

«УТВЕРЖДАЮ»

От работодателя:

Директор



Гоменюк В.Н.

«СОГЛАСОВАНО»

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации



Кожевникова Е.В.

**Правила внутреннего трудового распорядка
краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания
«Красноярский дом-интернат № 1
для граждан пожилого возраста и инвалидов»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Красноярский дом-интернат № 1 для граждан пожилого возраста и инвалидов» (далее - Учреждение), цель которого – осуществлять организационную и практическую деятельность по оказанию различных видов социальных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам, находящимся на социальном обслуживании.

1.2. Настоящие правила - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными федеральными законами порядок приема на работу, перевода на другую должность и увольнения, основные права, обязанности и ответственность работника и работодателя, рабочее время и время отдыха, гарантии работнику при временной нетрудоспособности, использование телефонов в Учреждении, использование транспорта для служебных поездок и иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.3. Правила призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, совершенствованию организации труда.

1.4. Правила Учреждения утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа Учреждения, выраженного в коллективном договоре.

2. ПРИЕМ НА РАБОТУ, ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ ДОЛЖНОСТЬ И УВОЛЬНЕНИЕ

2.1. Основанием для приема на работу в Учреждении служит трудовой договор, заключаемый с лицом, предъявившим следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства, или трудовая книжка у лица, поступающего на работу, отсутствует (например, в связи с утратой), либо непригодна к дальнейшему использованию по назначению;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случая, когда трудовой договор заключается с лицом, поступающим на работу,

впервые.

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- документы воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;

2.2. Представленные лицом, поступающим на работу, документы подлежат предварительной проверке начальником отдела кадров.

2.3. При появлении сомнений в подлинности документов или содержащихся в них сведений направляется запрос организации (учреждению, предприятию), выдавшей соответствующий документ. От лица, поступающего на работу, в этой связи запрашиваются письменные объяснения. До получения документального подтверждения подлинности документов (сведений), вызывающих сомнения, процедура заключения трудового договора приостанавливается.

2.4. Если никаких правовых препятствий для заключения трудового договора не выявлено, лицо, поступающее на работу, и Работодатель приступают к согласованию условий трудового договора.

2.5. После согласования условий трудового договора Работодатель обязан под роспись ознакомить работника с правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.6. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем, если иное не предусмотрено этим договором.

2.7. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.8. Прием на работу в Учреждение осуществляется, как правило, с прохождением испытательного срока продолжительностью до 3-х месяцев. Условие об испытании должно быть прямо указано в трудовом договоре.

2.9. Перевод работника на новую должность оформляется приказом директором дома-интерната с письменного согласия работника и подписанием дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором описываются новые условия труда работника, а также могут вноситься изменения в другие условия трудового договора.

2.10. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.12. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.13. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

2.14. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.15. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора

продолжается, договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.16. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 (три) календарных дня до увольнения.

2.17. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора дома-интерната. Днем увольнения считается последний день работы.

2.18. В трудовой договор вносится обязательство работника (сотрудника), о соблюдении положения о конфликте интересов, а также ему разъясняются права и обязанности при исполнении трудовых обязанностей, в соответствии с утвержденным в Учреждении «Кодексом этики и служебного поведения».

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

3.1. Работник Учреждения имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- **разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;**
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работники Учреждения обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- соблюдать правила противопожарной безопасности;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

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

3.3. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и должностной инструкцией.

3.4. Ответственность работника Учреждения:

3.4.1. Работник Учреждения обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Работник в силу требований закона (ст.ст. 21, 232, 233, 238 ТК РФ), несет материальную ответственность за ущерб, причиненный им Работодателю повреждением или утратой имущества в результате виновного противоправного поведения работника, в частности за сохранность выдаваемого в пользу получателей социальных услуг – мягкого инвентаря. Имущество, сохранность которого работник обязан обеспечить и за которое будет нести материальную ответственность, оформляется приказом Работодателя.

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, в пределах своего среднего месячного заработка.

3.4.2. За нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

До применения дисциплинарных взысканий от работника должно быть принято зарегистрированное письменное объяснение. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения взыскания.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку.

За прогул (в том числе отсутствие на работе более 4-х часов в течение рабочего дня без уважительной причины) – относится к грубым нарушениям работником трудовых обязанностей.

За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено одно дисциплинарное взыскание. При применении взыскания должны учитываться: тяжесть совершенного поступка, обстоятельства при которых он совершен.

3.4.3. При наличии у работника учреждения дисциплинарного взыскания выплата за интенсивность и высокие результаты в работе, устанавливается с учетом Положения об оценочной комиссии по рекомендации руководителя структурного подразделения.

3.4.4. В случае прохождения обучения (повышение квалификации, обучение непосредственно по профессии) за счет средств Работодателя в период работы, Работник

обязан проработать в Учреждении не менее трех лет с момента прохождения обучения, в противном случае при увольнении по любым основаниям (кроме увольнения по основаниям связанным с ликвидацией организации, сокращения численности или штата работников организации), работник обязан возместить Работодателю стоимость оплаты за обучение, пропорционально отработанному времени.

3.4.5. Работник при прохождении обязательного предварительного медицинского осмотра в период трудоустройства за счет средств Работодателя, в случае увольнения в период действия испытательного срока установленного трудовым договором, обязан возместить последнему стоимость медицинского осмотра.

3.5. Работник Учреждения обязан соблюдать нормы законодательства в сфере охраны здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака (потребление табака в помещениях и на территории Учреждения работником запрещено).

3.6. Работнику Учреждения категорически запрещено оформлять сделки в виде займов, получать денежные средства, вещи, иное имущество в долг у получателей социальных услуг, проживающих в Учреждении, для использования в личных целях.

3.7. Работники Учреждения не вправе ни прямо, ни косвенно предлагать, выплачивать денежные средства, имущество и иные ценности иным сотрудникам и представителям других организаций с целью оказания влияния на их действия, решения или получения иных неправомерных преимуществ (конфликт интересов), в связи с исполнением своих должностных обязанностей.

Работники Учреждения не вправе получать денежные средства, имущество и иные ценности от получателей социальных услуг и третьих лиц в связи с исполнением своих должностных обязанностей.

Работникам Учреждения категорически запрещается осуществлять действия, квалифицируемые как дача/получение взятки, коммерческий подкуп, злоупотребление должностным положением, а также действия, нарушающие требования законодательства о противодействии легализации («отмыванию») доходов, полученных преступным путем, и иные коррупционные нарушения.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.2. Работодатель вправе не выплачивать работнику учреждения (полностью или частично) стимулирующие выплаты в случае неудовлетворительной работы, невыполнения должностных обязанностей, перечисленных в настоящих Правилах, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательстве РФ. Основанием для невыплаты является служебная записка руководителя структурного

подразделения о допущенном нарушении, результаты служебной проверки, решение балльной комиссии.

Невыплата работнику стимулирующих выплат полностью или частично производится на основании приказа (распоряжения) руководителя (заместителя руководителя) с обязательным указанием причин невыплаты или уменьшения размера стимулирующих выплат, независимо от применения к нему мер дисциплинарного взыскания.

Стимулирующие выплаты работникам могут быть полностью или частично не выплачены в следующих случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями (снятие стимулирующих за важность от 10 до 20 баллов, за качество от 10 до 20 баллов);
- нарушения установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ (снятие стимулирующих за важность от 10 до 20 баллов, за качество от 10 до 20 баллов);
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации учреждения (снятие стимулирующих за важность от 20 до 30 баллов, за качество от 20 до 30 баллов);
- ошибок и искажений в отчетности (снятие стимулирующих за важность 40 баллов, за качество 40 баллов);
- за нарушения трудовой дисциплины, предусмотренные п. 9.8. настоящих Правил, в т.ч. за прогул без уважительной причины, появление на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения (стимулирующие выплаты равны 0 за важность и за качество).

Невыплата премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

4.3. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда и пожарной безопасности;
- обеспечивать работников средствами индивидуальной и коллективной защиты;
- обеспечивать выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, согласно типовым отраслевым нормам (Приложение № 3);
- обеспечивать работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами, согласно типовых норм (Приложение № 4);
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

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

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

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

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4.4. Работодатель, осуществляя свои обязанности, стремится к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений среди работников, их заинтересованности в развитии и укреплении деятельности Учреждения.

4.5. Ответственность работодателя.

4.5.1. Работодатель обязан в случаях, установленных законодательством РФ, возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

4.5.2. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

4.5.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель несет ответственность, предусмотренную действующим законодательством РФ.

4.5.4. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением работника и Работодателя.

4.5.5. Работодатель, причинивший ущерб работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.5.6. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения Работодателя от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В соответствии с действующим законодательством для работников Учреждения рабочее время - пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). У работодателя устанавливается ненормированный рабочий день.

По приказу работодателя при наличии производственной необходимости по докладной руководителя структурного подразделения, согласованной с работником, к отдельным сотрудникам может применяться иной режим рабочего времени: с 8.00 до 17.00. Обеденный перерыв – 1 час с 13.00 до 14.00. Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы. У некоторых категорий работников перерыв оплачивается. Работник перерыв для отдыха и питания использует без отрыва от работы и не может на это время отлучиться с работы.

По приказу работодателя при наличии производственной необходимости по докладной руководителя структурного подразделения, согласованной с работником, к отдельным сотрудникам может применяться иной режим рабочего времени с 8.00 до 17.00. Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы. У некоторых категорий работников перерыв оплачивается. Работник перерыв для отдыха и питания использует без отрыва от работы и не может на это время отлучиться с работы.

В соответствии с действующим трудовым законодательством (ст. 102 ТК РФ), в случае необходимости, работодатель может установить режим гибкого рабочего времени, с указанием начала, окончания продолжительности рабочего дня (смены). Данный режим определяется по соглашению сторон (оформление дополнительного соглашения к трудовому договору). При режиме гибкого рабочего времени, работодатель обеспечивает отработку рабочего времени в соответствии с соответствующим учетным периодом, начало и окончание рабочего времени устанавливается графиком сменности и доводится до сведения работников – под роспись.

5.2. Рабочее время для медицинских работников 39 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

5.3. При сменной работе работа производится в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком:

- медицинская сестра палатная (постовая);
- младшая медицинская сестра (брат) по уходу за больными;
- работники пищеблока;
- лифтеры.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.4. Время перерыва для отдыха и питания для медицинских сестер палатных (постовых), работающих по графику 12 часов, 15 часов, 24 часа в сутки, устанавливается:

- перерыв включается в рабочее время и оплачивается.

5.5. Время перерыва для отдыха и питания для младшей медицинской сестры (брата) по уходу за больными, работающих по графику 12 часов, 15 часов, 24 часа в сутки, устанавливается:

- перерыв включается в рабочее время и оплачивается.

5.6. Работникам пищеблока устанавливается начало и окончание рабочего дня в соответствии с графиком. Продолжительность смены составляет до 12 часов. Время первого перерыва для отдыха и питания устанавливается с 11-30 до 12-00, время второго перерыва для отдыха и питания с 15-30 до 16-00. Режим работы – 2 дня работы через 2 дня отдыха.

5.7. Рабочее время для лифтеров: начало ежедневной работы устанавливается с 8-00 час, время первого перерыва для отдыха и питания устанавливается с 11-00 час до 11-30 час, время второго перерыва для отдыха и питания с 15-30 час до 16-00 час, окончание рабочего дня 20-00

час. Режим работы – 2 дня работы через 2 дня отдыха. Лифтер инвалид, работает посменно – 39 часовая рабочая неделя.

5.8. Рабочее время для сестер-хозяек: начало ежедневной работы устанавливается с 8-00 час, время перерыва для отдыха и питания устанавливается с 13 час до 14-00 час, окончание рабочего дня 17-00 час.

5.9. Рабочее время для уборщиков служебных помещений: начало ежедневной работы устанавливается с 8-00 час, время перерыва для отдыха и питания устанавливается с 13 час до 14-00 час, окончание рабочего дня 17-00 час.

5.10. Рабочее время для уборщиков территории: начало ежедневной работы устанавливается с 7-00 час, время перерыва для отдыха и питания устанавливается с 13 час до 14-00 час, окончание рабочего дня 16-00 час.

5.11. Рабочее время для старшей медицинской сестры, медицинских сестер палатных (постовых): начало ежедневной работы устанавливается с 8-00 час, время перерыва для отдыха и питания устанавливается с 13 час до 14-00 час, окончание рабочего дня 16 час. 48 мин.

5.12. Учет рабочего времени ведется руководителем структурного подразделения.

До начала работы каждый работник должен отметить свой приход на работу. Руководитель структурного подразделения ведет также контрольный учет наличия (отсутствия) работников на рабочих местах в рабочее время.

5.13. Работа вне рабочего места (посещение учреждений и организаций, командировки) производится по разрешению непосредственного руководителя работника и уведомления директора учреждения время отсутствия отмечается в "Журнале учета рабочего времени". При нарушении этого порядка время отсутствия является неявкой на работу.

5.14. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников Учреждения допускается в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ.

5.15. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1,2,3,4,5,6,7 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня, выходной день переносится на следующий, после праздничного рабочего дня.

5.16. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

5.17. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней и 8 календарных дней в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (с изменениями от 29 декабря 2020 года).

При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он представлен. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности работника при наличии больничного листа.

5.18. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- 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.

5.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков согласовывается первичной профсоюзной организацией.

5.20. Не позднее 01 декабря каждого года работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю или напрямую в отдел кадров, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков.

5.21. 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.

5.22. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и по приказу руководителя учреждения. 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.

5.23. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

5.24. В Учреждении предоставляются дополнительные отпуска сверх установленных законодательством РФ:

- врачам, медицинским сестрам - 14 календарных дней, младшим медицинским сестрам (братьям по уходу за больными – 7 календарных дней, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 06.06.2013г № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»;

- за работу с ненормированным рабочим днем водителям автомобиля – 7 календарных дней с учетом фактической переработки по итогам пред отпускового периода.

5.25. Согласно Федеральному закону от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями от 11 июня 2021 года, действующей редакции с 26 сентября 2021 года), инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. Гражданам пожилого возраста (женщины старше 60 лет, мужчины старше 65 лет) проживающим в Учреждении, которые принимаются на работу, доступную им по состоянию здоровья, на условиях трудового договора, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

5.26. Работникам Учреждения предоставляются сверх предусмотренной законодательством РФ продолжительности социальных отпусков:

а) по беременности и родам предоставляется дополнительно продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после

родов Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов;

б) по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

в) работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

г) работникам, успешно обучающимся в ВУЗах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной и очно - заочной (вечерней) формах обучения, имеют право на дополнительные отпуска в соответствии с ТК РФ.

5.27. Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

- многодетным семьям (трое и более детей), в порядке ст. 263 ТК РФ, неоплачиваемый отпуск до 14 календарных дней в году. Запрещается переносить такой дополнительный отпуск, на другой год. Статус многодетной семьи, подтверждается удостоверением, выданным органами соцзащиты.

6. ГАРАНТИИ РАБОТНИКУ ПРИ ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ

6.1. При временной нетрудоспособности Учреждение выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности.

7. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕЛЕФОНОВ В УЧРЕЖДЕНИИ

7.1. Работникам учреждения для использования в производственных целях могут выдаваться мобильные телефоны.

7.2. Счета за услуги связи по мобильным телефонам при использовании телефонов в производственных целях работником оплачиваются работодателем.

7.3. В случае утери мобильного телефона работник сам обеспечивает себя средством связи.

7.4. В целях сокращения затрат на телефонные переговоры работник Учреждения должен:

- использовать электронную почту как основное средство общения, телефон используется в случаях экстренной необходимости.
- заранее продумывать свой разговор, подготавливать темы для обсуждения.
- использовать SMS-сообщения.

7.5. Длительность телефонного разговора не может превышать 3 мин., если это не звонок-конференция.

7.6. Для разговоров внутри РФ использовать офисные телефоны. Находясь в командировке сообщать остальным сотрудникам Учреждения фиксированный номер, по которому его можно найти.

8. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРАНСПОРТА ДЛЯ СЛУЖЕБНЫХ ПОЕЗДОК

8.1. В случае необходимости в использовании автотранспорта для служебных целей следует сообщить диспетчеру о своей необходимости в машине с указанием цели поездки, маршрута и времени не позднее чем за один день до поездки.

Диспетчер сообщает о запросе директору дома-интерната.

Директор дома-интерната оценивает целесообразность использования служебной машины.

При решении в пользу служебной машины диспетчер вносит запись в "Журнал использования служебного автомобиля" и доводит ее до сведения водителя.

По окончании поездки работник Учреждения расписывается в путевом листе водителя.

9. ИНЫЕ ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

9.1. Работник вправе представлять предложения по улучшению организации труда и по другим вопросам, регулируемым настоящим Положением.

Жалобы и предложения представляются в письменной форме.

9.2. При наличии индивидуальных (коллективных) трудовых споров их рассмотрение и разрешение производится в соответствии с ТК РФ, федеральными законами, при этом стороны спора должны принимать все необходимые меры для их разрешения, в первую очередь, путем переговоров.

9.3. Рабочие помещения основных работников должны быть освобождены до 19.00. При наличии производственной необходимости в более позднем времени их освобождения - по разрешению директора дома-интерната, если о такой необходимости было заявлено до 17.00 текущего дня.

9.4. Перед тем, как покинуть рабочее место в конце рабочего дня, работник должен закрыть окна, выключить свет и закрыть двери своего кабинета, привести свое рабочее место в надлежащее состояние.

9.5. Работники использующие в работе компьютерную технику, вправе устанавливать перерыв на 10 (десять) минут, за каждый час работы.

9.6. Внешний вид сотрудника должен соответствовать моральным и эстетическим нормам. Запрещается приходить на работу в Учреждение в мини юбках, шортах, на высоких каблуках и т.п. Одежда не должна быть вызывающей, небрежной, грязной. Работникам Учреждения не рекомендуется на работе носить спортивную одежду, обувь и одежду пляжного стиля. Внешность сотрудника должна проявлять сдержанность и умеренность.

9.7. Младшему медицинскому персоналу, работникам пищеблока, в течение рабочей смены, в целях безопасности обслуживания получателей социальных услуг, соблюдения правил по охране труда и личной безопасности, запрещается носить на руках ювелирные изделия (кольца, браслеты, часы, длинные цепи), ногти должны быть ухоженные и чистые, недопустимы накладные ногти.

9.8. Работникам Учреждения категорически запрещается:

- уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие Учреждению, без получения на то соответствующего разрешения;
- курить в местах, где в соответствии с требованиями техники безопасности, правил противопожарной безопасности и производственной санитарии установлен такой запрет;
- вести длительные, личные телефонные разговоры (свыше 15 минут за рабочий день);
- использовать Интернет, электронную почту и иные виды связи в непрофильных целях;

- приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, приходить в организацию или находиться в ней в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

9.9. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так и при отношениях с получателями социальных услуг и посетителями.

9.10. С Правилами внутреннего трудового распорядка, должны быть ознакомлены все работники Учреждения, включая вновь принимаемых на работу. Все работники Учреждения, независимо от должностного положения, обязаны в своей повседневной работе соблюдать настоящие Правила.

«УТВЕРЖДАЮ»

От работодателя:

Директор



Гоменюк В.Н.

М.П.

«СОГЛАСОВАНО»

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации



Кожевникова Е.В.

М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате и стимулировании труда работников

краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания
«Красноярский дом-интернат № 1 для граждан пожилого возраста и инвалидов»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулировании труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Красноярский дом-интернат № 1 для граждан пожилого возраста и инвалидов» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законов Красноярского края и применяется при определении заработной платы работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Красноярский дом-интернат № 1 для граждан пожилого возраста и инвалидов» (далее бюджетное учреждение).

1.2. Условия оплаты труда работников бюджетных учреждений определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом бюджетного и казенного учреждений (Положением об оплате и стимулировании труда работников бюджетного учреждения), трудовым договором, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам бюджетных учреждений устанавливаются руководителем бюджетного учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, учитывающим требования к уровню квалификации (за исключением должностей, не предусмотренных ПКГ).

Положение предусматривает введение оплаты труда работников учреждения на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Наименование должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утверждаемых в порядке, установленном действующим законодательством.

1.4. Система оплаты труда работников бюджетного учреждения включает в себя следующие элементы:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

II. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников бюджетного учреждения

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008г. №149-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 27.02.2012г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», от 06.08.2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 26.05.2022 № 80-3443 «Об изменениях окладов с 01.07.2022г», устанавливаются в следующих размерах:

Должность, профессия	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты работников бюджетного учреждения, руб.
ПКГ должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг	
2. ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг	
1 квалификационный уровень	
<i>Специалист по социальной работе</i>	6 172
ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников	
4. ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
<i>Младшая медицинская сестра (брат) по уходу за больными</i>	3 603
5. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
3 квалификационный уровень	
<i>Медицинская сестра</i>	5 539
<i>Медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра (круглосуточный пост)</i>	5 539
<i>Медицинская сестра по массажу</i>	5 539
5 квалификационный уровень	

Старшая медицинская сестра		6 742
6. ПКГ «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень		
Врач-психиатр		8 017
Врач-терапевт		8 017
Врач-невролог		8 017
7. ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»		
1 квалификационный уровень		
Заведующий отделением		9 302
ПКГ должностей работников образования (за исключением должностей работников учреждений высшего и дополнительного профессионального образования)		
10. ПКГ «Должности педагогических работников»		
1 квалификационный уровень		
Инструктор по труду	При наличии высшего профессионального образования	6 629
Музыкальный руководитель	При наличии высшего профессионального образования	6 038
11. ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»		
1 квалификационный уровень		
Заведующий отделением		7 871
ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии		
13. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
Руководитель кружка		3 813
Культурный организатор		3 813
ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих		
18. ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого квалификационного уровня»		
1 квалификационный уровень		
Делопродуцент		3 813
19. ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
Техник		4 231
2 квалификационный уровень		
Заведующий складом		4 650
Заведующий хозяйством		4 650
3 квалификационный уровень		
Начальник хозяйственного отдела		5 109
Заведующий производством		5 109
20. ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень		
Специалист по кадрам		4 650
Инженер		4 650
Экономист		4 650
Психолог		4 650
Специалист по закупкам		4 650

2 квалификационный уровень	
Юрисконсульт 2 категории	5 109
3 квалификационный уровень	
Юрисконсульт 1 категории	5 608
Психолог 1 категории	5 608
Инженер-программист 1 категории	5 608
22. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого квалификационного уровня»	
1 квалификационный уровень	
Парикмахер	3 275
Уборщик служебных помещений	3 275
Уборщик территории	3 275
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3 275
Подсобный рабочий	3 275
Сестра-хозяйка	3 275
Лифтер	3 275
Кухонный рабочий	3 275
Мойщик посуды	3 275
Буфетчик	3 275
Официант	3 275
Кастелянша	3 275
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	3 275
Швея	3 275
Дезинфектор	3 275
23. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Повар	3 813
Слесарь-сантехник	3 813
2 квалификационный уровень	
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4 650
4 квалификационный уровень	
Водитель автомобиля	6 154
24. ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по адаптивной физической культуре	5 109
25. Должности, не предусмотренные ПКГ	
Специалист по охране труда	4 650
Специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)	6 742

2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем бюджетного учреждения на 10-30% ниже размера должностного оклада руководителя бюджетного учреждения.

III. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам бюджетного учреждения

3.1. Работникам бюджетного учреждения устанавливаются и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время в соответствующем месяце следующие выплаты компенсационного характера (далее - выплата):

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в условиях ненормированного рабочего дня и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются работникам учреждения в следующих размерах:

Размер выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	Наименование должностей специалистов, профессий рабочих с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными условиями труда
0,15	Руководитель (директор) бюджетного учреждения, заместитель директора, экономист, юрисконсульт, юрисконсульт I категории, специалист по кадрам, техник, инженер, инженер-программист I категории, заведующий отделением (кроме заведующего отделения милосердия), специалист по охране труда, специалист по закупкам, делопроизводитель, начальник хозяйственного отдела, заведующий складом, уборщик территории, лифтер, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, швея, кастелянша, сестра-хозяйка, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, уборщик служебных помещений, специалист по комплексной реабилитации, специалист по социальной работе (кроме специалиста по социальной работе отделения милосердия), руководитель кружка, музыкальный руководитель, культорганизатор, инструктор по труду, психолог II категории, психолог I категории, парикмахер, заведующий производством, водитель автомобиля, повар, официант, кухонный рабочий, мойщик посуды, буфетчик, врач-терапевт, врач-стоматолог, врач-невропатолог, врач-психиатр, медицинская сестра, медицинская сестра (круглосуточный пост), медицинская сестра палатная (постовая), старшая медицинская сестра, инструктор по адаптивной физкультуре, дезинфектор, машинист по стирке и ремонту спецодежды, заведующий хозяйством, младшая медицинская сестра (брат) по уходу за больными (отделение социальной помощи).
0,25	Заведующий отделением милосердия, специалист по социальной работе (отделение милосердия), младшая медицинская сестра (брат) по уходу за больными (отделение милосердия).
Потенциально вредные и	опасные условия труда
0,04	Повар
0,04	Заведующий отделением (медицинским), врач терапевт,

	врач-психиатр, врач-невропатолог, врач-стоматолог, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинская сестра (круглосуточный пост), медицинская сестра палатная (постовая), младшая медицинская сестра (брат) по уходу за больными.
--	--

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 0,04 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного (установленной) для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренными пунктом 3.3 настоящего Положения, выплаты компенсационного характера устанавливаются в размере не более 0,30 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом выплат компенсационного характера работникам, занятым на работах с условиями, отклоняющимися от нормальных.

3.5. Выплаты компенсационного характера за работу в нерабочие праздничные дни, сотрудникам, работающим по скользящему (сменному) графику - лифтерам, младшим медицинским сестрам (братьям) по уходу за больными, поварам, кухонным рабочим, мойщикам посуды, официантам, буфетчикам и медицинским сестрам (круглосуточный пост) бюджетного учреждения, устанавливаются в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (должностного оклада) сверх оклада.

3.6. Выплаты компенсационного характера и их размер работникам бюджетного учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. Работникам бюджетного учреждения устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов к заработной плате, и процентная надбавка за работу на территории с особыми климатическими условиями в размере 30 процентов к заработной плате.

IV. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников бюджетного учреждения

4.1. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения (далее – Порядок) разработаны в целях усиления заинтересованности работников учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности и направлены на регулирование трудовых отношений, возникающих между работодателем-руководителем и работниками учреждения в связи с предоставлением последним выплат стимулирующего характера.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах запланированного

объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных в установленном порядке на оплату труда работников.

4.4. Виды выплат, размеры и условия их установления работникам учреждения, в том числе критерии оценки результативности и качества труда, определяются пунктами 4.6 - 4.19 настоящего Положения.

4.5. При установлении выплат, за исключением персональных выплат, применяется балльная система оценки труда работников.

Оценочная комиссия за нарушения трудовой дисциплины (прогул, состояние алкогольного, наркотического опьянения, систематическое опоздание на работу и др.) вправе на оценочной комиссии лишить сотрудника нарушившего правила внутреннего распорядка до 20 баллов. Не выполнение, ненадлежащее выполнение должностных обязанностей сотрудником, лишение баллов в размере от 5 до 10 баллов.

4.6. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (далее – выплаты):

персональные выплаты;

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты по итогам работы.

Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты.

4.7. Выплаты, предусмотренные пунктом 4.6. за исключением персональных выплат, устанавливаются ежемесячно или ежеквартально по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал) и выплачиваются **ежемесячно за фактически отработанное время в соответствующем месяце**, за исключением выплат за интенсивность и высокие результаты работы, которые устанавливаются по итогам работы за квартал, и выплачиваются один раз в квартал.

4.8. Размер выплат работнику, за исключением персональных выплат, по *i* виду выплат устанавливается по формуле:

$$P_j = Ц1балла_j \times B_{ij} \times \text{Кисп.раб.врем.}, (1)$$

P_j - размер выплаты работнику *j*-й категории за отчетный период (месяц, квартал, год) по *i* виду выплат;

$Ц1балла_j$ - цена балла для определения *i*-го размера выплат работнику *j*-й категории за отчетный период (месяц, квартал, год);

B_{ij} - количество баллов по результатам оценки результативности и качества труда *i*-го работника *j*-й категории, исчисленное по показателям оценки за отчетный период (месяц, квартал, год) по *i* виду выплат;

Кисп.раб.врем. – коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период (месяц, квартал, год);

$$P = Ц1 балла * B_i * \text{Кисп.раб.врем.} (1)$$

где:

P – размер выплаты работнику за отчетный период (месяц, квартал, год) по *i* виду выплат;

$Ц1 балла$ – цена балла для определения *i*-го размера выплат работнику за отчетный период (месяц, квартал, год);

B_i – количество баллов по результатам оценки результативности и качества труда *i*-го работника, исчисленное по показателям оценки за отчетный период (месяц, квартал, год) по *i* виду выплат;

Кисп.раб.врем. – коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период (месяц, квартал, год);

$$\text{Кисп.раб.врем.} = T_{\text{факт.}} / T_{\text{план}}, (2)$$

где:

Т факт. – фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за отчетный период (месяц, квартал, год);

Т план. – норма часов (рабочих дней) по должности за отчетный период (месяц, квартал, год);

$$Ц\text{балла}_{ij} = Q\text{стим.}_{ij} \div \sum_{i=1}^{n_j} B_{ij}, \quad (3)$$

где:

Q стим. i – объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i вид выплат в отчетном периоде;

SUM B_i – сумма баллов по работникам, подлежащим оценке за отчетный период, по i виду выплат стимулирующего характера.

n – Количество работников, подлежащих оценке, за отчетный период (месяц, квартал, год);

$$Q\text{ стим.} = (\text{ФОТ план.} - \text{ФОТ штат.} - \text{К гар.} - Q\text{стим. рук.} - \text{Котп.}) / \text{РК}, \quad (4)$$

где:

ФОТ план. – фонд оплаты труда учреждения на плановый период (без начислений на выплаты по оплате труда), с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

ФОТ штат – фонд оплаты труда, запланированный в соответствии со штатным расписанием, включающий оплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основным и совмещаемым должностям, компенсационным выплатам, персональным выплатам, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

К гар. – компенсационные выплаты работникам (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями) за работу в ночное время, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, в том числе работника, уходящего в отпуск, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, гарантированные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

Qстим. рук. – плановый объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

Котп. – компенсационные выплаты (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями), направляемые в резерв на оплату отпусков, в том числе учебных отпусков, выплату пособия за счет работодателя за первые 3 дня временной нетрудоспособности, оплату дней служебных командировок, материальную помощь;

РК – районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

$$\text{Котп.} = 1/12 \text{ ФОТ план.}$$

(5)

4.9. Объем средств на выплаты, за исключением персональных выплат, устанавливается в начале финансового года и корректируется ежеквартально (ежемесячно) на квартал (месяц), следующий за кварталом (месяцем), в котором производилась оценка работы в баллах в следующих размерах:

32 процента - на выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

48 процентов - на выплаты за качество выполняемых работ;

13 процентов - на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

7 процентов - на выплаты по итогам работы.

Объем экономии фонда оплаты труда, полученный за счет вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников за счет средств фонда социального страхования лиц, а также объем средств фонда оплаты труда, запланированный, но, не направленный на выплаты стимулирующего характера руководителя, его заместителя и работников в отчетном периоде, за который производилась оценка качества и результативности труда, направляется на эти же цели в текущем периоде или на осуществление выплат по итогам работы за год.

4.10. Количество баллов по профессиональным квалификационным группам (уровням) должностей по *i* виду выплат определяется по формуле:

$$B_{\text{норм. } i\text{долж.}} = \text{const} \cdot \text{выпл. макс.} * K, \quad (6)$$

где:

$B_{\text{норм. } i\text{долж.}}$ – количество баллов по профессиональным квалификационным группам (уровням) должностей по *i* виду выплат;

const – 80 баллов для оценки выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; 120 баллов для оценки выплат за качество выполняемых работ; 100 баллов для оценки выплат за интенсивность и высокие результаты работы; 200 баллов для оценки выплат по итогам года.

K - коэффициент, учитывающий весовое значение одноименных должностных окладов по отношению к максимальному должностному окладу в штатном расписании учреждения, принимаемому за единицу.

4.11. По решению руководителя учреждения работникам устанавливаются выплаты за **важность** выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал) и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время в соответствующем месяце с учетом показателей и критериев балльной оценки, в следующих размерах:

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационный уровень	Предельное количество баллов для установления работнику выплат стимулирующего характера
Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг»			
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Младшая медицинская сестра (брат) по уходу за больными			
Сопровождение ПСУ в реабилитационном процессе путем оказанием им социально-бытовых услуг	реализация мероприятий в соответствии с социальной, реабилитационной программой ПСУ в объеме от 75% до 100% по итогам работы за квартал, месяц	2 квалификационный уровень	31
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»			
Младшая медицинская сестра (брат) по уходу за больными			

Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие предписаний Роспотребнадзора по соблюдению санитарных норм и правил, отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, а также обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально, проявление творческой инициативы при создании комфорта для ПСУ	реализация мероприятий в соответствии с социальной, реабилитационной программой ПСУ в объеме от 75% до 100% по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	31
--	--	----------------------------	----

ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, занятых в сфере предоставления социальных услуг»

Специалист по социальной работе

Применение современных методик, внедрение новых методов и технологий в реабилитационный процесс ПСУ, привитие норм и правил совместного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов, разработка и реализация проектов и участие в грантах, использование потенциала внешней среды для улучшения эффективности реабилитационной работы (привлечение волонтеров)	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	53
---	---	----------------------------	----

Специалист по комплексной реабилитации

Сопровождение ПСУ в реабилитационном процессе инвалидов, внедрение новых	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	2 квалификационный уровень	58
--	---	----------------------------	----

методов и технологий в реабилитационный процесс, разработка и реализация проектов и участие в грантах, использование потенциала внешней среды для улучшения эффективности реабилитационной работы (привлечение волонтеров)			
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»			
Медицинская сестра палатная (постовая)			
Выполнение индивидуальной нагрузки средним медицинским персоналом, выполнение срочных или важных заданий в объеме должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины, соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	3 квалификационный уровень	48
Медицинская сестра			
Выполнение индивидуальной нагрузки средним медицинским персоналом, выполнение срочных или важных заданий в объеме должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины, соблюдение требований техники безопасности, пожарной	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	3 квалификационный уровень	48

безопасности и охраны труда			
Старшая медицинская сестра			
Выполнение индивидуальной нагрузки средним медицинским персоналом, выполнение срочных или важных заданий в объеме должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины, соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	5 квалификационный уровень	58
Медицинская сестра по массажу			
Выполнение индивидуальной нагрузки средним медицинским персоналом, выполнение срочных или важных заданий в объеме должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины, соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	3 квалификационный уровень	48
ПКГ "Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием" (заведующий структурным подразделением) Заведующий отделением			
Профилактика инфекционных заболеваний, отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, отсутствие обоснованных претензий (жалоб),	отсутствие вспышек инфекционных заболеваний; отсутствие обоснованных претензий, замечаний (жалоб) по итогам работы за отчетный период	1 квалификационный уровень	80

зафиксированных документально			
ПКГ «Врачи и провизоры» Врач психиатр			
Взаимодействие с лечебными учреждениями по оказанию медицинской помощи ПСУ, профилактика инфекционных заболеваний, выполнение срочных или важных заданий объеме должностных обязанностей	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	2 квалификационный уровень	34
врач-невропатолог			
Взаимодействие с лечебными учреждениями по оказанию медицинской помощи ПСУ, профилактика инфекционных заболеваний, выполнение срочных или важных заданий объеме должностных обязанностей	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	2 квалификационный уровень	34
врач-терапевт			
Взаимодействие с лечебными учреждениями по оказанию медицинской помощи ПСУ, профилактика инфекционных заболеваний, выполнение срочных или важных заданий объеме должностных обязанностей	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	2 квалификационный уровень	69
ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений» Заведующий отделением			
Обеспечение надлежащих условий труда, контроля за	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	40

деятельностью сотрудников, и организация их обучения на рабочем месте, применение в работе современных форм организации труда			
--	--	--	--

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого квалификационного уровня»

Делопроизводитель

Ведение профессиональной документации, соблюдение трудовой дисциплины, соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	33
---	---	-------------------------------	----

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Техник

Обеспечение технической эксплуатации, бесперебойной работы локальной сети и оргтехники, соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	36
---	---	-------------------------------	----

Заведующий складом

Обеспечение рационального использования складских площадей, сохранности складируемых товарно- материальных ценностей, соблюдения	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	2 квалификационный уровень	40
---	---	----------------------------------	----

режима хранения, выполнение срочных или важных заданий в объеме должностных обязанностей			
Заведующий хозяйством			
Обеспечение рационального использования складских площадей, сохранности складированных товарно-материальных ценностей, соблюдения режима хранения, выполнение срочных или важных заданий в объеме должностных обязанностей	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	2 квалификационный уровень	40
Заведующий производством			
Обеспечение полноценного и рационального питания в соответствии с утвержденными нормами и качества приготовления пищи, обеспечение надлежащих условий труда, контроля за деятельностью сотрудников, и организация их обучения на рабочем месте, выполнение индивидуальной нагрузки работниками отделения	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	3 квалификационный уровень	44
Начальник хозяйственного отдела			

Обеспечение рационального использования складских площадей, сохранности складированных товарно-материальных ценностей, соблюдения режима хранения, выполнение срочных или важных заданий в объеме должностных обязанностей	отсутствие замечаний по итогам работы за месяц, квартал	3 квалификационный уровень	44
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
Специалист по кадрам			
Соблюдение сроков, установленных трудовым законодательством по оформлению приема, перевода, увольнения работников, систематизации в установленном порядке личных дел (карточек), приказов по кадровым вопросам	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	40
Инженер			
Обеспечение соблюдения технических норм эксплуатации и ремонта зданий, соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	40
Психолог 1 категории			
Сопровождение ПСУ в реабилитационном процессе инвалидов, внедрение новых методов и технологий в реабилитационный процесс, наличие собственных программ,	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	2 квалификационный уровень	48

методических и дидактических разработок, применяемых в процессе психологического сопровождения			
--	--	--	--

Экономист

Внесение изменений в бюджетную смету по инициативе учреждения, не превышающее количество, установленного министерством социальной политики Красноярского края, подготовка и ведение документации по закупкам продукции в строгом соответствии с законодательством, своевременность закупок продукции, надлежащее ведение реестров закупок	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	40
---	---	----------------------------------	----

Юрисконсульт 1 категории

Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства	высокий уровень (при отсутствии судебных споров, предписаний, замечаний, претензий, жалоб, выявленных в ходе ежеквартального, ежемесячного мониторинга)	3 квалификационный уровень	48
---	---	----------------------------------	----

нормативных локальных актов учреждения (положений, приказов и др.), выполнение государственного задания в части отработки документов на предмет эффективного и целевого использования средств краевого бюджета			
Юрисконсульт 2 категории			
Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства нормативных локальных актов учреждения (положений, приказов и др.), выполнение государственного задания в части отработки документов на предмет эффективного и целевого использования средств краевого бюджета	высокий уровень (при отсутствии судебных споров, предписаний, замечаний, претензий, жалоб, выявленных в ходе ежеквартального, ежемесячного мониторинга)	2 квалификационный уровень	44
Психолог			
Сопровождение ПСУ в реабилитационном процессе инвалидов, внедрение новых методов и технологий в реабилитационный процесс, наличие собственных программ, методических и	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	40

дидактических разработок, применяемых в процессе психологического сопровождения			
Инженер – программист 1 категории			
Обеспечение технической эксплуатации, бесперебойной работы локальной сети и оргтехники, соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	3 квалификационный уровень	48
Соблюдение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки договоров, проведение и соблюдение торгов	Специалист по отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	Закупкам 1 квалификационный уровень	40
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих			
ПКГ «Общеотраслевых профессий рабочих первого уровня»			
Парикмахер			
Качественное выполнение заказа, содержание оборудования и инвентаря в рабочем состоянии, соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	отсутствие замечаний со стороны клиентов по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	28

Уборщик служебных помещений			
Обеспечение сохранности инвентаря, содержание служебных помещений в соответствии с санитарными нормами, соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	28
Уборщик территории			
Обеспечение сохранности инвентаря, содержание территории в соответствии с санитарными нормами, соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	28
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
Обеспечение сохранности инвентаря, выполнение индивидуальной нагрузки, соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	28
Подсобный рабочий			

Обеспечение сохранности инвентаря, выполнение индивидуальной нагрузки, соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	28
Сестра-хозяйка			
Своевременное обеспечение ПСУ учреждения мягким инвентарем, соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	28
Кастелян(ша)			
Выполнение индивидуальной нагрузки, соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	28
Машинист по стирке и ремонту спецодежды			
Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	отсутствие или наличие единичных не более (3) замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	28
Лифтер			

Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	28
Кухонный рабочий, мойщик посуды, официант, буфетчик			
Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, санитарно-гигиенических требований при мытье столовой, кухонной посуды и инвентаря, выполнение индивидуальной нагрузки	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, санитарно-гигиенических требований без замечаний с соблюдением трудовой дисциплины по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	28
Швея			
Своевременное выполнение заказа, содержание оборудования и инвентаря в рабочем состоянии, выполнение срочных или важных заданий в объеме должностных обязанностей	отсутствие нарушений по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	28
Дезинфектор			
Своевременная организация мероприятий по дезинфекции, дезинсекции и дератизации, соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	отсутствие нарушений по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	28
ПКГ «Общепромышленных профессий рабочих второго уровня»			
Повар			
Приготовление пищи в соответствии с требованиями	отсутствие замечаний, жалоб со стороны контролирующих органов	1 квалификационный уровень	33

утвержденными нормами и качеством приготовления пищи, соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	и клиентов, зафиксированных документально по итогам работы за квартал, месяц		
Слесарь-сантехник			
Своевременный ремонт различных санитарно-технических трубопроводных систем, установка дефектных мест при испытании трубопровода, выполнение срочных или важных заданий в объеме должностных обязанностей	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	33
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования			
Своевременный контроль за показаниями измерений, режимом работы электроавтоматики, обеспечение их безаварийной и экономичной работы, выполнение срочных или важных заданий в объеме должностных обязанностей	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	2 квалификационный уровень	40
Водитель автомобиля			
Управление автомобилем в соответствии с правилами дорожного движения, своевременная заправка автомобилем ГСМ, соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	обеспечение безаварийной работы на линии по итогам работы за квартал, месяц	4 квалификационный уровень	53
ПКГ «Должностей работников культуры»			
ПКГ «Должностей работников культуры, искусства и кинематографа второго уровня»			
Руководитель кружка, культорганизатор			

Применение современных методик при организации и проведение социокультурной реабилитации клиентов, ведение профессиональной документации	реализация мероприятий в соответствии с мероприятиями, направленными на формирование общей культуры клиентов в объеме от 75% до 100% по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	33
Музыкальный руководитель			
Применение современных методик при организации и проведение социокультурной реабилитации клиентов, ведение профессиональной документации	реализация мероприятий в соответствии с мероприятиями, направленными на формирование общей культуры клиентов в объеме от 75% до 100% по итогам работы за квартал, месяц	3 квалификационный уровень	52
ПКГ «Должностей работников образования»			
ПКГ «Должностей педагогических работников»			
Инструктор по труду			
Применение современных методик в части организации трудовой реабилитации инвалидов и граждан пожилого возраста, разработка и реализация проектов и участие в грантах, ведение профессиональной документации	реализация мероприятий в соответствии с индивидуальными программами реабилитационными в объеме от 75% до 100% по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	57
ПКГ «Должностей работников физической культуры и спорта»			
ПКГ «Должностей работников физической культуры и спорта второго уровня»			
Инструктор по адаптивной физкультуре			
Обеспечение социально-реабилитационного процесса с применением современных методик, внедрение инновационных методов и технологий, проявление творческой активности в организации и	Реализация запланированных мероприятий в полном объеме на высоком уровне, проявление систематической творческой активности по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	44

проведении социально-реабилитационного процесса			
Должность, не предусмотренная ПКГ			
Специалист по охране труда			
Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	40

4.12. По решению руководителя учреждения работникам учреждения устанавливаются выплаты **за качество** выполняемых работ по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал) и выплачиваются ежемесячно с учетом с учетом показателей и критериев балльной оценки в следующих размерах:

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Квалификационный уровень	Предельное количество баллов для установления выплат работнику
------------	--	--------------------------	--

Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг»			
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Младшая медицинская сестра (брат) по уходу за больными			
Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг в части своевременного определения необходимого характера и объема социальной помощи	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	2 квалификационный уровень	46
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»			
Младшая медицинская сестра (брат) по уходу за больными			
Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг в	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	46

части своевременного определения необходимого характера и объема социальной помощи			
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, занятых в сфере предоставления социальных услуг»			
Специалист по социальной работе			
Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг в части своевременного определения необходимого характера и объема социальной помощи	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	80
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Специалист по комплексной реабилитации			
Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг в части своевременного выполнения индивидуальной программы реабилитации инвалидов	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	2 квалификационный уровень	87
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»			
Медицинская сестра			
Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг в части своевременной медицинской помощи средним медицинским персоналом	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	3 квалификационный уровень	71
Медицинская сестра палатная (постовая)			
Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг в части своевременной медицинской помощи средним медицинским персоналом	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	3 квалификационный уровень	71

Старшая медицинская сестра			
Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг в части своевременного определения необходимого характера медицинской помощи средним медицинским персоналом	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	5 квалификационный уровень	87
Медицинская сестра по массажу			
Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг в части своевременной медицинской помощи средним медицинским персоналом	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	3 квалификационный уровень	71
ПКГ «Врачи и провизоры»			
Врач-психиатр			
Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг в части своевременного определения необходимого характера медицинской помощи и своевременного переосвидетельствования и освидетельствования инвалидов	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	2 квалификационный уровень	52
Врач-невропатолог			
Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг в части своевременного определения необходимого характера медицинской помощи и своевременного переосвидетельствования и освидетельствования инвалидов	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	2 квалификационный уровень	52

Врач-терапевт			
Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг в части своевременного определения необходимого характера медицинской помощи и своевременного переосвидетельствования и освидетельствования инвалидов	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	2 квалификационный уровень	103
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
Заведующий отделением			
Соблюдение качества выполняемых работ по обеспечению надлежащих условий труда, контроля за деятельностью сотрудников, и организация их обучения на рабочем месте	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	102
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого квалификационного уровня»			
Делопроизводитель			
Соблюдение качества выполняемых работ в части оформления входящей и исходящей документации в установленные сроки, обеспечение систематизации и сохранности поступившей документации	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	49
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
Техник			

Соблюдение качества выполняемых работ по написанию и сопровождению программы «Обслуживание»	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	55
Заведующий складом			
Соблюдение качества выполняемых работ по обеспечению рационального использования складских площадей, сохранности складированных товарно-материальных ценностей, соблюдения режима хранения	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	2 квалификационный уровень	60
Заведующий хозяйством			
Соблюдение качества выполняемых работ по обеспечению рационального использования складских площадей, сохранности складированных товарно-материальных ценностей, соблюдения режима хранения	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	2 квалификационный уровень	60
Заведующий производством			
Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг в части соблюдение санитарно-гигиенических норм при приготовлении пищи и обслуживании клиентов	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	3 квалификационный уровень	66
Начальник хозяйственного отдела			

Соблюдение качества выполняемых работ по обеспечению рационального использования складских площадей, сохранности складированных товарно-материальных ценностей, соблюдения режима хранения	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	3 квалификационный уровень	66
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
Специалист по кадрам			
Соблюдение качества выполняемых работ в части предоставления государственной и других видов отчетности и информации по отдельным запросам министерства социальной политики Красноярского края	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	60
Инженер			
Соблюдение качества выполняемых работ в части оказания государственных услуг	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	60
Психолог 1 категории			
Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг в части реализации мероприятий в соответствии с индивидуальными реабилитационными программами	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	2 квалификационный уровень	72
Психолог			
Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг в части реализации мероприятий в соответствии с	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	60

индивидуальными реабилитационными программами			
Экономист			
Соблюдение качества выполняемых работ в части составления штатного расписания и тарификационных списков, предоставления бухгалтерской и других видов отчетности и информации по отдельным запросам министерства социальной политики Красноярского края и его отделов	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	60
Юрисконсульт 1 категории			
Соблюдение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки договоров и прочих документов	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	3 квалификационный уровень	72
Юрисконсульт 2 категории			
Соблюдение качества выполняемых работ в части подготовки и отработки договоров и прочих документов	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	2 квалификационный уровень	66
Инженер-программист 1 категории			
Соблюдение качества выполняемых работ по написанию и сопровождению программы «Обслуживание»	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	3 квалификационный уровень	72
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих			
ПКГ «Общеотраслевых профессий рабочих первого уровня»			
Парикмахер			

Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг в части бытового обслуживания клиентов	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	42
Уборщик служебных помещений			
Соблюдение качества выполняемых работ в части содержание служебных помещений в соответствии с санитарными нормами	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	42
Уборщик территории			
Соблюдение качества выполняемых работ в части содержание территории в соответствии с санитарными нормами	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	42
Подсобный рабочий			
Соблюдение качества выполняемых работ в части оказания государственных услуг	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	42
Сестра-хозяйка			
Соблюдение качества выполняемых работ по своевременному обеспечению клиентов учреждения мягким инвентарем	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	42
Кастелянша			
Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг в части обеспечения клиентов мягким инвентарем	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	42
Лифтер			

Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг в части обеспечения беспрепятственного передвижения инвалидов и граждан пожилого возраста	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	42
Кухонный рабочий, мойщик посуды, официант, буфетчик			
Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг в части соблюдение санитарно-гигиенических норм при приготовлении пищи, обслуживании клиентов	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	42
Швея			
Соблюдение качества выполняемых работ в соответствии с утвержденными нормами	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	42
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
Соблюдение качества выполняемых работ в части оказания государственных услуг	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	42
Машинист по стирке и ремонту спецодежды			
Соблюдение качества выполняемых работ в части оказания государственных услуг	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	до 42
Дезинфектор			
Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг в части санитарного состояния помещения	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	42
ПКГ «Общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня»			
Повар			

Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг в части соблюдение санитарно-гигиенических норм при приготовлении пищи	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	49
Слесарь-сантехник			
Соблюдение качества выполняемых работ по своевременному ремонту инженерных сетей	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	49
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования			
Соблюдение качества выполняемых работ по своевременному контролю за режимом работы электроавтоматики	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	2 квалификационный уровень	60
Водитель автомобиля			
Соблюдение качества выполняемых работ в части управления автомобилем в соответствии с правилами дорожного движения	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	4 квалификационный уровень	79
ПКГ «Должностей работников культуры»			
ПКГ «Должностей работников культуры, искусства и кинематографа второго уровня»			
Руководитель кружка, культорганизатор			
Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг в части организации социокультурной реабилитации, применения современных методик в части организации трудовой реабилитации инвалидов и граждан пожилого возраста	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	49
Музыкальный руководитель			
Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	3 квалификационный уровень	78

государственных услуг в части организации социокультурной реабилитации			
ПКГ «Должностей работников образования»			
ПКГ «Должностей педагогических работников»			
Инструктор по труду			
Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг в части выполнения мероприятий по трудовой реабилитации инвалидов трудоспособного возраста	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	86
ПКГ «Должностей работников физической культуры и спорта»			
ПКГ «Должностей работников физической культуры и спорта второго уровня»			
Инструктор по адаптивной физкультуре			
Соответствие оказанных государственных услуг стандартам качества государственных услуг, в том числе соблюдение качества выполняемых работ в подготовке и сдаче отчетности, создание благоприятных условий социального обслуживания	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	66
Должность, не предусмотренная ПКГ			
Специалист по охране труда			
Соблюдение качества выполняемых работ по выполнению требований техники безопасности и охраны труда, соблюдение норм пожарной безопасности	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	60
Специалист по закупкам			

Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие замечаний по итогам работы за квартал, месяц	1 квалификационный уровень	60
--	---	----------------------------	----

4.13. Работникам учреждения устанавливаются следующие персональные выплаты:

4.13.1. Персональные выплаты работникам учреждений **за опыт** работы устанавливаются на срок не более 1 года с применением следующих критериев:

опыта (продолжительности) работы в учреждении социального обслуживания, органах управления системой социальной защиты населения и здравоохранения;

уровня квалификации, профессионального мастерства.

4.13.2. Персональные выплаты работникам учреждений **за опыт** (продолжительность) работы выплачиваются ежемесячно с применением критериев в следующих размерах:

0, 20 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений за опыт (стаж) работы свыше трех лет и 0,10 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за последующие два года работы в муниципальном учреждении социального обслуживания или здравоохранения, органах управления социальной защиты населения и здравоохранения, но не свыше 0,30 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.13.3. Персональные выплаты работникам учреждений **за уровень квалификации** (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы устанавливаются отдельным работникам по решению руководителя учреждения на срок до 1 года с учетом уровня квалификации (профессионального мастерства); повышения квалификации; проявления творческого мастерства.

Вышеназванные персональные выплаты могут устанавливаться в диапазоне от 0,15 до 2,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплачиваться с применением критериев в следующих размерах:

0,15 до 2,6 должностного оклада ставки заработной платы служащим первого уровня, отнесенным к общеотраслевым должностям служащих первого уровня, служащим первого, второго и третьего квалификационных уровней, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей служащих второго уровня, не участвующим в обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов, а так же граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации, специалистам учреждений, служащим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей служащих третьего и четвертого уровней, руководителям структурных подразделений, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей работников образования, руководителям структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор), отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, руководителям в учреждениях здравоохранения и осуществления представления предоставления социальных услуг за уровень квалификации и профессионального мастерства, проявленное творческое мастерство при подготовке и сопровождении локальных нормативных актов учреждения и других документов в части трудового, гражданского, административного права, защиты прав и законных интересов клиентов; применение в социальной и трудовой реабилитации новых методов и инновационных технологий; обеспечение режима безопасной работы инженерных, хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, за исключением работников управления социальной защиты населения, специализированного учреждения по ведению бухгалтерского учета и ресурсно-методического центра системы социальной защиты населения, которым по вышеуказанным основаниям размер выплаты может увеличиваться до 9,5 должностного оклада, ставки заработной платы;

от 0,15 до 2,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг, медицинскому и фармацевтическому персоналу первого уровня, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу, врачам и провизорам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, учебно-вспомогательному персоналу

первого и второго уровней, педагогическим работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, работникам физической культуры и спорта, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей второго уровня, техническим исполнителям, работникам среднего звена профессиональных квалификационных групп должностей культуры, искусства и кинематографии, рабочим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общетраслевых профессий рабочих первого уровня (за исключением рабочих, отнесенных к профессиональной квалификационной группе общетраслевых профессий рабочих первого уровня управления социальной защиты населения), рабочим первого квалификационного уровня общетраслевых профессий рабочих второго уровня, служащим первого квалификационного уровня, отнесенным к общетраслевым должностям служащих первого уровня, служащим первого и второго квалификационных уровней, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей служащих второго уровня, за сложность и напряженность работы при обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов, несовершеннолетних, в том числе детей-инвалидов, а также граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации. Рабочим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общетраслевых профессий рабочих первого уровня управления социальной защиты населения, размер выплаты по вышеуказанным основаниям может увеличиваться до 7,0 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

от 0,15 до 2,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы водителям легковых автомобилей учреждений за сложность и напряженность работы в городах и населенных пунктах Красноярского края с численностью населения свыше 100,0 тыс. человек в связи с интенсивным движением автотранспорта и выполнением работ, не входящих в круг должностных обязанностей (проведение текущего технического обслуживания, мойка, уборка салона легкового автомобиля) за исключением водителей легковых автомобилей управления социальной защиты населения, специализированного учреждения по ведению бухгалтерского учета и ресурсно-методического центра системы социальной защиты населения, которым по вышеуказанным основаниям размер выплаты может увеличиваться до 3,7 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

от 0,15 до 0,7 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы водителям легковых, грузовых автомобилей и автобусов учреждений за обеспечение безаварийной работы на линии, соблюдение правил дорожного движения, выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (проведение текущего технического обслуживания, мойку, уборку салона легкового, грузового автомобиля и автобуса; расширение зоны обслуживания, обеспечение безаварийной работы на линии), за исключением водителей легковых, грузовых автомобилей и автобусов управления социальной защиты населения и специализированного учреждения по ведению бухгалтерского учета, которым по вышеуказанным основаниям размер выплаты может увеличиваться до 6,0 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

от 0,15 до 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений за повышение уровня квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы, подтверждаемой документально (сертификат, удостоверение, диплом);

от 0,15 до 0,4 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений за публикацию статей, материалов по профилю выполняемой работы во всероссийских, международных реферируемых печатных изданиях;

0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - водителям легковых и грузовых автомобилей за первый класс (категории «Д» и «Е») и 0,1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за второй класс.

При наличии у работников учреждения одновременно квалификационной категории и почетного звания по профилю выполняемой работы размер персональных выплат за опыт работы увеличивается:

за почетное звание - на 0,18 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за ученую степень кандидата наук - на 0,20 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за ученую степень доктора наук - на 0,30 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При наличии у работников учреждений двух ученых степеней или почетных званий размеры персональных выплат, установленные по каждому из них, не суммируются.

Общий размер персональной выплаты за опыт работы определяется путем суммирования

вышеперечисленных выплат и не может превышать 3,60 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы для работников иных учреждений.

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год работникам учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего и внешнего совместительства, выплачиваются только по основной должности (работе).

4.14. В соответствии с обоснованными финансово-экономическими расчетами на соответствующий период (месяц, квартал, год) для каждого структурного подразделения бюджетного учреждения определяется общий размер стимулирующих выплат.

4.15. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляет руководитель структурного подразделения с учетом мнения коллектива структурного подразделения и оформляет в форме служебной записки для подготовки приказа по бюджетному учреждению.

4.16. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) устанавливаются работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты устанавливаются в размере, определяемом для каждого работника, как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Для целей расчета региональной выплаты размеры заработной платы составляют с 01.06.2022 года 24 447,00 рублей (Постановление Правительства от 28.05.2022 № 973).

4.17. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за квартал осуществляются по решению руководителя учреждения и выплачиваются один раз в квартал с учетом показателей и критериев балльной оценки.

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ БАЛЛЬНОЙ ОЦЕНКИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ
И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ
ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД (КВАРТАЛ)**

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера
1. Обеспечение высоких	Достижение высоких результатов	

результатов работы в интенсивном режиме; участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения	работы по итогам работы за квартал; активное участие в мероприятиях, способствующих повышению статуса учреждения (проведенных за отчетный период (квартал))	100*
2.Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю плодотворную работу государственной, правительственной наградой (нагрудным знаком, почетной грамотой), почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края, Губернатора Красноярского края, министерства социальной политики Красноярского края, юбилейная дата	Награждение государственной, правительственной наградой (нагрудным знаком, почетной грамотой)	130**
	Награждение почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края, Губернатора Красноярского края, министерства социальной политики Красноярского края, министерства социальной политики Красноярского края	120**
	Юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет)	100**

* Количество баллов по должности с максимальным окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, принятой за единицу при расчете предельного количества баллов за интенсивность и высокие результаты работы. Предельное количество баллов по другим должностям определяется на основе штатного расписания в соответствии с подпунктом 4.10 настоящего Положения, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения.

** Количество баллов, условно, приравненных к (1,3, 1,2, 1,0) размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы, с учетом критерия оценки показателя.

4.19. Работникам учреждения по решению руководителя учреждения устанавливаются и выплачиваются выплаты по итогам работы за год с учетом показателей и критериев балльной оценки.

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ БАЛЛЬНОЙ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД (ГОД)

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления работнику выплат по итогам работы за год, до *
1. Выполнение государственного задания*	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено	200
	Государственное задание по государственной услуге (работе) в целом выполнено;	100

* В соответствии с Методикой оценки выполнения краевыми государственными учреждениями государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), утвержденной постановлением Правительства Красноярского края от 28.06.2011 № 378-п «Об утверждении Методики оценки выполнения краевыми государственными учреждениями государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ)».

При определении размера стимулирующих выплат по итогам работы за год учитывается время, фактически отработанное в течение года, а также личный вклад, внесенный в результаты

деятельности учреждения.

V. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

5.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач руководителям бюджетных учреждений (за исключением руководителей управления социальной защиты населения, специализированного учреждения по ведению бухгалтерского учета и ресурсно-методического центра системы социальной защиты населения) устанавливаются по решению министерства социальной политики Красноярского края, а заместителям руководителя (за исключением заместителей руководителя и главных бухгалтеров управления социальной защиты населения, специализированного учреждения по ведению бухгалтерского учета и ресурсно-методического центра системы социальной защиты населения) - по решению руководителя бюджетного учреждения по итогам работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время в соответствующем месяце с учетом критериев оценки в следующих размерах:

№ п/ п	Критерии оценки	Интерпретация критерия оценки	Предельный размер выплат от должностного оклада
			дома-интернаты (пансионаты), специальные дома-интернаты для граждан пожилого возраста (престарелых) и инвалидов
1	2	3	4
1	Обеспечение эффективного функционирова ния учреждения	отсутствие случаев производственного травматизма, нарушений, выявленных надзорными органами, и предписаний надзорных органов, судебных решений (принятых не в пользу учреждения), аварийных ситуаций в работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем	0,3
2		отсутствие случаев нарушения сроков исполнения документов	0,2
3	организации и проведения досуговых, социокультур ных мероприятий	привлечение 30% и более получателей услуг, в том числе несовершеннолетних, к участию в социокультурных мероприятиях	0,1

5.2. Выплаты за качество выполняемых работ руководителям бюджетных учреждений (за исключением руководителя управления социальной защиты населения, специализированного учреждения по ведению бухгалтерского учета и ресурсно-методического центра системы социальной защиты населения) устанавливаются по решению министерства социальной политики Красноярского края, а заместителям руководителя (за исключением заместителей руководителя и главных бухгалтеров управления социальной защиты населения, специализированного учреждения по ведению бухгалтерского учета и ресурсно-методического

центра системы социальной защиты населения) - по решению руководителя бюджетного учреждения по итогам работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время в соответствующем месяце с учетом критериев оценки в следующих размерах:

№ п/п	Критерии оценки	Интерпретация критерия оценки	Предельный размер выплат от должностного оклада
			дома-интернаты (пансионаты), специальные дома-интернаты для граждан пожилого возраста (престарелых) и инвалидов
1	2	3	4
	Эффективность и качество управленческой деятельности	Отсутствие нарушений по срокам предоставления информации в различные органы, своевременное исполнение устных и письменных поручений, приказов министерства, нормативных правовых актов Красноярского края	0,1
		отсутствие нарушений дисциплины труда	0,05
		отсутствие обоснованных жалоб от получателей услуг, их представителей	0,15
		отсутствие письменных и устных обоснованных жалоб от работников учреждения	0,2

* Показатель не учитывается при наличии у руководителя учреждения, заместителя руководителя, дисциплинарного взыскания на период действия дисциплинарного взыскания.

5.3. Руководителям бюджетных учреждений, их заместителям устанавливаются следующие персональные выплаты:

- 1) за сложность, напряженность и особый режим работы;
- 2) за опыт работы.

Персональные выплаты руководителям бюджетных учреждений, их заместителям устанавливаются: руководителям бюджетных – по решению министерства социальной политики Красноярского края, а заместителям руководителя – по решению руководителя бюджетного учреждения на срок не более 1 года и выплачиваются ежемесячно.

5.3.1. Персональные выплаты руководителям бюджетных учреждений, их заместителям за сложность управления, напряженность и особый режим работы устанавливаются с применением следующих критериев оценки:

- разработка и использование новых эффективных и инновационных технологий;
- обеспечение работы базовых площадок для апробации и внедрения инновационных технологий;
- наличие на балансе учреждения объектов, требующих особых управленческих решений (автономных котельных, водонапорных башен, филиалов, иной инфраструктуры (свыше 2 зданий);
- внедрение инновационных технологий и(или) ресурсно-методического сопровождения;
- наличие территориальных отделений;
- обслуживание лиц, освобожденных из мест лишения свободы.

Персональные выплаты руководителям бюджетных и казенных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам за сложность, напряженность и особый режим работы выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

0,05 должностного оклада – в связи с разработкой и (или) использованием новых эффективных и инновационных технологий;

0,10 должностного оклада – руководителям бюджетных и казенных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров управления социальной защиты населения, специализированного учреждения по ведению бухгалтерского учета и ресурсно-методического центра системы социальной защиты населения в связи с обеспечением работы базовых площадок для апробации и внедрения инновационных технологий и(или) наличием на балансе учреждения объектов, требующих особых управленческих решений (автономных котельных, водонапорных башен, филиалов, иной инфраструктуры (свыше 2 зданий);

5.3.2. Персональные выплаты за опыт работы выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

0,20 должностного оклада – руководителям, заместителям руководителя, бюджетных учреждений за стаж работы свыше 3 лет и 0,1 должностного оклада – за последующие два года работы в бюджетных учреждениях, но не выше 0,3 должностного оклада;

0,08 должностного оклада – руководителям, заместителям руководителя учреждений за стаж работы свыше 10 лет в должности руководителя бюджетного учреждения его заместителя, включая стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя, в других сферах и отраслях экономики.

При наличии у руководителя бюджетного учреждения, его заместителей ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы размер персональных выплат устанавливается в следующих размерах:

0,18 должностного оклада – за почетное звание;

0,20 должностного оклада – за ученую степень кандидата наук;

0,30 должностного оклада – за ученую степень доктора наук.

При наличии у руководителя бюджетного учреждения, его заместителей одновременно одной или двух ученых степеней и (или) одного или двух почетных званий по профилю выполняемой работы размеры персональных выплат не суммируются и выплачиваются по одному из оснований, имеющему наибольшее значение.

5.3.3. Общий размер персональных выплат руководителям бюджетных учреждений, их заместителям (за исключением центров социальной адаптации лиц, освободившихся из мест лишения свободы, в том числе для лиц без определенного места жительства и занятий, управления социальной защиты населения, специализированного учреждения по ведению бухгалтерского учета и ресурсно-методического центра системы социальной защиты населения) определяется путем суммирования установленных персональных выплат по каждому основанию и не может превышать 1,13 должностного оклада для руководителей, их заместителей и 0,83 должностного оклада – для руководителей, их заместителей, иных учреждений.

5.4. Персональные выплаты за квалификационную категорию руководителю бюджетного учреждения, заместителям руководителя бюджетного учреждения и иным работникам бюджетного учреждения, имеющим медицинское и педагогическое образование (медицинская сестра, старшая медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, врач-терапевт, врач-невролог, методист, инструктор по труду) устанавливаются в следующих размерах:

№ п./п.	Интерпретация критерия оценки показателя	Размер персональных выплат за квалификационную категорию к окладу (должностному окладу),
---------	--	--

		ставке заработной платы
1	Наличие второй квалификационной категории	0,15
2	Наличие первой квалификационной категории	0,20
3	Наличие высшей квалификационной категории	0,25

5.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителям бюджетных учреждений устанавливаются по решению министерства социальной политики Красноярского края, а заместителям руководителя – по решению руководителя бюджетного, по итогам работы за квартал с учетом критериев оценки в следующих размерах:

Критерий оценки	Интерпретация критерия оценки	Предельный размер выплат от должностного оклада
1. Кадровая обеспеченность*	Укомплектованность учреждения работниками от 75% до 100%	0,3
2. Соблюдение финансовой дисциплины, качества и сроков в части представления информации по запросам учредителя*	Отсутствие замечаний со стороны органа, осуществляющего функции учредителя учреждения, надзорных органов	0,2
3. Награждение государственной наградой РФ, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства, знаком отличия Красноярского края «За трудовые заслуги», почетным знаком Красноярского края «За вклад в развитие Красноярского края», почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного собрания Красноярского края, органа исполнительной власти Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания граждан.	Награждение государственной наградой РФ, ведомственной наградой отраслевого федерального министерства	1,3
	Награждение знаком отличия Красноярского края «За трудовые заслуги», почетным знаком Красноярского края «За вклад в развитие Красноярского края»	1,2
	Награждение почетной грамотой Губернатора Красноярского края, Законодательного собрания Красноярского края, органа исполнительной власти Красноярского края в сфере социальной поддержки и социального обслуживания граждан	1,1
За долголетнюю плодотворную работу	Юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет)	1,0

* Объем выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по данному критерию оценки выплачивается ежеквартально за фактически отработанное время в соответствующем квартале.

5.6. Руководителям бюджетных учреждений, по решению министерства социальной политики Красноярского края, а заместителям руководителя – по решению руководителя бюджетного учреждения, устанавливаются выплаты стимулирующего характера по итогам работы за фактически отработанное время.

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год устанавливаются руководителям, заместителям руководителя бюджетных учреждений при условии выполнения учреждением государственного задания с учетом критериев оценки в следующих размерах:

Критерии оценки	Интерпретация критерия оценки	Предельный размер выплат от должностного оклада
1. Выполнение государственного задания *	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в полном объеме	0,8
	Государственное задание по государственной услуге (работе) выполнено в	0,6
2. Повышение кадрового потенциала	Представление отчета о повышении квалификации (не менее 15% от общего числа работников)	0,6
3. Повышение статуса учреждения	Проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на повышение статуса учреждения, с использованием инновационных технологий	0,6
4. Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг, по совокупности критериев оценки**	По совокупности критериев оценки в баллах:	
	более 95	0,15
	от 90 до 95	0,1
	от 80 до 89	0,05
5. Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг по итогам года, следующего за годом, когда проводилась независимая оценка качества условий оказания услуг**	Выполнение плана в процентах 100	0,1

* В соответствии с Методикой оценки выполнения краевыми государственными учреждениями государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), утвержденной Постановлением Правительства Красноярского края от 20.03.2017г. № 145-п «Об утверждении Методики оценки выполнения краевыми государственными учреждениями государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ)».

** Показатель применяется к должности «Руководитель учреждения»

5.7. При определении размера стимулирующих выплат по итогам работы за год учитывается время, фактически отработанное в течение года (не менее 6 месяцев), а также личный вклад, внесенный в результаты деятельности учреждения.

5.8. Бюджетные ассигнования на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю бюджетного учреждения предусматриваются в плане внутренней хозяйственной деятельности (ПВХД) бюджетного учреждения.

Объем денежных средств, который не был направлен на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю бюджетного учреждения, направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

5.9. Руководителю бюджетного учреждения по решению министерства социальной политики Красноярского края, заместителям руководителя и иным работникам учреждения по решению руководителя бюджетного учреждения может оказываться единовременная материальная помощь, предусмотренная разделом VI настоящего Положения.

5.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей краевых государственных бюджетных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, определяется министерством социальной политики Красноярского края в размере, не превышающим следующего размера:

№ п/п	Типы учреждений социального обслуживания и их структурных подразделений	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя)		
		Руководитель учреждения	Заместитель руководителя	Главный бухгалтер
1	2	3	4	5
1	Дома-интернаты (пансионаты) для граждан пожилого возраста (престарелых) и инвалидов; дома-интернаты для инвалидов; специальные дома-интернаты для граждан пожилого возраста (престарелых) и инвалидов; психоневрологические интернаты; реабилитационные центры для лиц, страдающих психическими расстройствами; геронтопсихиатрические центры	5,7	4,1	-

VI. Единовременная материальная помощь

6.1. Единовременная материальная помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) оказывается руководителю бюджетного учреждения по решению министерства социальной политики Красноярского края, иным работникам бюджетного учреждения - по решению руководителя бюджетного учреждения.

6.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3 000,00 (три тысячи) рублей 00 копеек по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.1. настоящего раздела.

6.3. Выплата единовременной материальной помощи руководителю бюджетного учреждения производится на основании приказа министерства социальной политики Красноярского края, иным работникам бюджетного учреждения - на основании приказа руководителя бюджетного учреждения с учетом положений настоящего раздела.

**VII. Определение продолжительности непрерывной работы
в бюджетных учреждениях социального обслуживания для установления
персональной выплаты за опыт работы к окладу (должностному окладу), ставке
зарботной платы руководителю бюджетного учреждения, его заместителям**

7.1. При установлении персональной выплаты за опыт работы в бюджетных учреждениях социального обслуживания, в стаж непрерывной работы засчитывается:

7.1.1. Руководителям бюджетных учреждений, их заместителям (не имеющим медицинского образования):

время работы, как по основной работе, так и по совместительству, в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления в сфере социальной поддержки и социального обслуживания, и здравоохранения;

7.1.2. Руководителю бюджетного учреждения его заместителям, имеющим медицинское образование, в стаж непрерывной работы засчитывается:

- время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в органах управления социальной защиты и бюджетных учреждениях социального обслуживания, здравоохранения и Госсанэпиднадзора;

- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений, в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

- время выполнения в бюджетных 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;

- 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 формы собственности;

- время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях 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, ГТК России, Минюста России.

7.2. Руководителю, его заместителям, бюджетного учреждения в стаж непрерывной работы, если перечисленным ниже периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление выплаты за опыт работы в органах управления социальной защиты и бюджетных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, засчитывается:

- 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 органах управления социальной защиты и бюджетных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения стран СНГ, а также республик, входивших до 01.01.1992 в состав СССР;
- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

**VIII. Определение продолжительности непрерывной работы
в бюджетных учреждениях социального обслуживания для установления
персональной выплаты за опыт работы к окладу (должностному окладу), ставке
заработной платы работникам бюджетного учреждения**

8.1. При установлении персональной выплаты за опыт работы в бюджетных учреждениях социального обслуживания, работникам учреждения, в стаж непрерывной работы засчитывается:

8.1.2. Работникам, имеющим медицинское образование, в стаж непрерывной работы засчитывается:

- время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в органах управления социальной защиты и бюджетных учреждениях социального обслуживания, здравоохранения и Госсанэпиднадзора;

- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений, в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

- время выполнения в бюджетных 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;

- 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 формы собственности;

- время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях 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, ГТК России, Минюста России.

8.2. Работникам бюджетного учреждения в стаж непрерывной работы, если перечисленным ниже периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление выплаты за опыт работы в органах управления социальной защиты и бюджетных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, засчитывается:

- **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 органах управления социальной защиты и бюджетных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения стран СНГ, а также республик, входивших до 01.01.1992 в состав СССР;

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