



Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУСОКК «ГЦ «Екатеринодар»
О.Т. Долженко
«03» 02 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУСОКК



ГЦ «Екатеринодар»
Ю.Кормилов
«03» 02 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников государственного
бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского
края «Геронтологический центр «Екатеринодар»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Геронтологический центр «Екатеринодар» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года №1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» и от 27 ноября 2008 года № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Краснодарского края», приказом департамента социальной защиты населения Краснодарского края от 28 ноября 2008 года № 842 «Об утверждении Положения о материальном стимулировании директоров государственных учреждений социального обслуживания Краснодарского края» и другими законодательными и нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение распространяется на работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Геронтологический центр «Екатеринодар» (далее - учреждение), а также лиц, временно исполняющих обязанности работника учреждения в связи с отсутствием основного работника по уважительной причине более одного месяца (болезнь, декретный отпуск, увольнение) и предусматривает дифференцированный подход к установлению надбавок стимулирующего характера и премированию в зависимости от личного вклада работника в улучшение показателей деятельности учреждения.

Премирование и установление выплат стимулирующего характера является правом директора учреждения.

2. ПРЕМИРОВАНИЕ

2.1. По настоящему положению премирование работников учреждения производится:

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

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

2.2. Премирование работников учреждения производится по решению директора на основании приказа по учреждению, согласованное с председателем профсоюзного комитета, в пределах имеющихся средств в учреждении, предусмотренных по фонду оплаты труда (субсидия на выполнение государственного задания и за счет собственных доходов «Плата за стационарное обслуживание граждан пожилого возраста и инвалидов») за фактически отработанное время:

-заместителей директора, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно, - по решению директора;

-руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора, - по представлению заместителей директора;

-других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

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

2.4. Премирование по итогам работы производится с учетом выполняемой работы, порядка учета и нормирования результатов работы, в пределах имеющихся средств в учреждении, предусмотренных по фонду оплаты труда (субсидия на выполнение государственного задания и за счет собственных доходов «Плата за стационарное обслуживание граждан пожилого возраста и инвалидов»). Конкретный размер может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере (рублях). Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы являются:

-выполнение экономических и производственных показателей деятельности учреждения в целом;

-экономия финансовых и материальных ресурсов учреждения;

-успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

-полное, своевременное, правомерное освоение субсидии (средств), выделенных на выполнение государственного задания;

-качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

-участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ и мероприятий.

2.5. Размер премии может быть увеличен:

– за внедрение в деятельность учреждения новых технологий по социальному обслуживанию;

– за инициативный и творческий подход к работе, обеспечивающий улучшение производственных и финансовых показателей учреждения;

– за организацию и проведение мероприятий научно- методического, реабилитационного и социально- культурного характера.

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

– несоблюдение норм, правил национальных стандартов -100%

– нарушение техники безопасности и пожарной безопасности -100%

– нарушение трудовой или производственной дисциплины -100%

– наличие обоснованных устных или письменных жалоб -50%

– ухудшение качества оказываемой услуги -100%

– нарушение правил внутреннего трудового распорядка -100%

– нарушение санитарно-эпидемиологического режима -100%

– за необеспеченность сохранности имущества и несоблюдении установленного порядка использования материальных ценностей и других материальных ресурсов - 100%

– за использование профессиональных знаний по занимаемой должности и отношений с клиентами в личных целях - 100%

– предоставление ложной информации по выполненному объему работ и его качеству - 100%

– при наложении дисциплинарного взыскания, хищении и другим причинам, по которым работник учреждения виновен в совершении правонарушений - 100%

2.7. Премирование не производится при:

– временной нетрудоспособности продолжительностью более одного месяца;

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

– работникам, принятым без испытательного срока, проработавшим менее трех месяцев;

2.8. Премия не выплачивается или уменьшается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

2.9. Премия за образцовое качество выполняемых работ – выплачивается работникам учреждения единовременно в размере двух окладов в абсолютном размере (в рублях), но не более 35000 рублей при:

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

2.10. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

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

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

3. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ И ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ДЕНЕЖНОЕ ПОощРЕНИЕ

3.1. Директор учреждения в пределах имеющихся средств в учреждении, предусмотренных по фонду оплаты труда (субсидия на выполнение государственного задания и за счет собственных доходов «Плата за стационарное обслуживание граждан пожилого возраста и инвалидов») имеет право выплачивать работникам учреждения единовременную материальную помощь и единовременное денежное поощрение. Указанные выплаты производятся на основании приказа директора учреждения.

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

- рождением ребенка (в период нахождения в отпуске по беременности и родам), в размере 5000 рублей;
- первым бракосочетанием (в течение 6 месяцев с момента бракосочетания), в размере 3000 рублей;

- тяжелой болезнью, более одного месяца, подтвержденной непрерывным листом нетрудоспособности, в размере от 5000 до 10000 рублей, в зависимости от продолжительности и тяжести заболевания;

- несчастным случаем, его смертью, смертью его родителей, детей, супруга, в размере 5000 рублей.

Единовременное денежное поощрение выплачивается к юбилейной дате (50, 55, 60 лет и далее каждые 5 лет) в размере 5000 рублей, при уходе на пенсию, профессиональному празднику - ко дню социального работника, по результатам внедрения рационализаторских предложений. Кроме того, единовременное денежное поощрение может выплачиваться сотрудникам, принимающим активное участие в общественной жизни учреждения (участие в конкурсах, семинарах). Единовременное денежное поощрение к профессиональному празднику выплачивается с учетом личного вклада каждого работника в деятельность учреждения. Поощрительные выплаты максимальным размером не ограничиваются.

3.3. Основанием для оказания единовременной материальной помощи является заявление работника или его близких родственников (родители, дети, супруг(а) с приложением подтверждающих документов, для выплаты единовременного денежного поощрения – ходатайство руководителя структурного подразделения, согласованное с директором учреждения.

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

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

3.5. Размер единовременного денежного поощрения устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу и максимальным размером не ограничивается.

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

3.7. Единовременная материальная помощь, единовременное денежное поощрение, предусмотренные пунктом 3.2. не выплачиваются работникам учреждения:

- проработавшим менее шести месяцев;
- находящимся в отпусках, связанных с рождением ребенка.

3.8. Единовременное денежное поощрение по ходатайству руководителя структурного подразделения выплачивается работникам за активное участие в жизни учреждения.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам стимулирующего характера в соответствии с уставными задачами учреждения относятся:

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев (определения качественных и количественных показателей), позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.1.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора в пределах имеющихся средств в учреждении, предусмотренных по фонду оплаты труда (субсидия на выполнение государственного задания и за счет собственных доходов «Плата за стационарное обслуживание граждан пожилого возраста и инвалидов»:

- заместителям директора учреждения;
- руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям директора – по представлению заместителей директора;
- другим работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу за продолжительность непрерывной работы устанавливается:

4.2.1. В размере 0,2 оклада за первые три года и по 0,1 за последующие 2 года непрерывной работы, но не выше 0,3 оклада всем работникам учреждения.

Применение повышающего коэффициента к окладу, ставки заработной платы за стаж непрерывной работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

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

Право на получение надбавки наступает с момента (дня) исполнения трехлетнего и пятилетнего стажа непрерывной работы, и на основании приказа директора учреждения, надбавка выплачивается ежемесячно в размере, указанном в подпунктах 4.2.1 – настоящего пункта.

Положение о порядке исчисления стажа за продолжительность непрерывной работы в учреждении приведено в *приложении № 1* к настоящему Положению.

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

4.3. Стимулирующие надбавки за качество и интенсивность выполняемых работ устанавливаются на определенный срок, но не более календарного года, приказом по учреждению по согласованию с председателем профсоюзного комитета на основании представления руководителей структурных

подразделений. Стимулирующая надбавка за интенсивность, качество выполняемых работ устанавливается работникам по следующим категориям оценки их труда:

Вид надбавки	Критерий оценки	Должность	Максимальная % ставка
Выполнение специалистами норм нагрузки по обслуживанию клиентов (надбавка за интенсивность)	обеспечение стабильного уровня качества услуг (осуществление социальной защиты проживающих в учреждении, осуществление мероприятий по медико-социальной реабилитации престарелых и инвалидов, организация ухода и надзора за проживающими);	Заместитель директора по медицинской части, главная медицинская сестра, врач-терапевт, врач-психиатр, врач-гериатр, врач-стоматолог-терапевт, врач-эндокринолог, врач-физиотерапевт, врач ультразвуковой диагностики, педагог-психолог, медицинский психолог, сестра-хозяйка, медицинская сестра перевязочной, медицинская сестра процедурной, инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра палатная, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, заведующий аптекой, санитарка, фельдшер-лаборант, парикмахер.	200%
	Выполнение ответственных заданий в короткие сроки	Сотрудники учреждения	200%
	Оказание квалифицированной первичной врачебной помощи, с использованием современных методов профилактики	Заведующие медицинскими отделениями, врач – терапевт, медицинская сестра, медицинская сестра палатная	150%
Перевыполнение норм нагрузки (надбавка за интенсивность)	Ведение архива	Специалист по кадрам, инспектор по кадрам, делопроизводитель	150%
	Объемы выполненных документов, заданий	Заместители директора, главная медицинская сестра, специалист в области охраны труда, специалист гражданской обороны, начальник отдела кадров, специалист по кадрам, инспектор по кадрам, юрисконсульт, делопроизводитель, экономист, начальник отдела закупок, специалист по закупкам, начальник хозяйственного отдела, педагог-психолог, культорганизатор, библиотечарь,	200%

		инженер по инвентаризации строений и сооружений, инженер-энергетик, психолог, медицинский психолог, инструктор по труду, старшая медицинская сестра, заведующий аптекой, провизор, специалист по противопожарной профилактике	
	Ведение воинского учета в организации	Начальник отдела кадров, специалист по кадрам, инспектор по кадрам, делопроизводитель, юрисконсульт	150%
	Осмотр больных по филиалам учреждения, проведение исследований	врач-терапевт, врач-психиатр, врач-стоматолог-терапевт, врач-эндокринолог, врач-физиотерапевт, врач ультразвуковой диагностики, фельдшер-лаборант.	100%
	Наставничество с молодыми или вновь принятыми специалистами	Сотрудники учреждения	150%
	Участие в диспансеризации больных	врач-терапевт, врач-стоматолог-терапевт, врач-психиатр, врач-эндокринолог, врач-физиотерапевт, врач ультразвуковой диагностики, фельдшер-лаборант, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра, медицинская сестра палатная, старшая медицинская сестра.	90%
	Разбор конфликтных ситуаций	Заместитель директора по медицинской части, главная медицинская сестра, психолог, медицинский психолог, заведующий отделением-врач-терапевт, врач-психиатр, заведующий социально-реабилитационным отделением	100%
	Обслуживание проживающих отделения активного долголетия в выходные и праздничные дни	Медицинская сестра, медицинская сестра палатная, санитарка.	30%
Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (подразделения) (найма)	1.Выполнение подсобных работ для нужд центра	Столяр, уборщик территории, подсобный рабочий, садовник, уборщик служебных помещений, санитарка, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, водитель автомобиля, слесарь-ремонтник, сторож, техник, оператор котельной, швея, специалист по противопожарной профилактике	150%
	2.Поддержание сан-эпид. режима на соответствующем уровне	Заведующий отделением-врач-терапевт, медицинская сестра, медицинская сестра палатная, сторож, главная медицинская сестра, старшая медицинская сестра, сестра-хозяйка	150%
	3.Обеспечение бесперебойной работы систем и установок, влияющих на	Инженер-энергетик, столяр, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесари-сантехники, машинист по стирке и ремонту спецодежды, водитель	200%

интенсивность)	обеспечение жизнедеятельности учреждения	автомобиля, слесарь-ремонтник, сторож, техник, оператор котельной, парикмахер, швея, специалист по противопожарной профилактике	
Организация проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (набавка интенсивность)	и	1. Проведение конференций на базе учреждения	Заместители директора, главная медицинская сестра, заведующий организационно-методическим отделением, педагог-психолог, делопроизводитель. 100%
	на	Поддержание уровня предоставляемых услуг подчиненными подразделениями и	Заместители директора, главная медицинская сестра, заведующие отделениями (всех наименований), начальник отдела кадров, начальник отдела закупок. 150%
	за	Участие в культурно-массовых мероприятиях для клиентов учреждения	Сотрудники учреждения 150%
Активное участие в общественной жизни учреждения (набавка интенсивность)	за	1. Организация работы методических объединений	Заведующий отделением врач-терапевт, заведующий организационно-методическим отделением 150%
Внесение предложений по совершенствованию профессиональной служебной деятельности (набавка интенсивность)	по	2. Формирование кадрового резерва	Специалист по кадрам, инспектор по кадрам, начальник отдела кадров 150%
	за	1. Обслуживание особо тяжелых клиентов	Заведующий отделением-врач-терапевт, медицинская сестра, медицинская сестра палатная, старшая медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, инструктор ЛФК, сестра – хозяйка, врач-терапевт, санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больными, парикмахер. 50%
Интенсивность напряженность работы	и	2. Помощь среднему медперсоналу в выполнении процедур и манипуляций	Санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больными 50%
		3. Помощь и участие в транспортировке умерших в отделении в специально выделенное помещение	Санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больными, медицинская сестра палатная, сестра-хозяйка 20%
		4. Обслуживание клиентов сверх нормы	Педагог-психолог, психолог, старшая медицинская сестра, сестра-хозяйка, врач-терапевт, заведующий отделением врач-терапевт, медицинская сестра, медицинская сестра палатная, санитарка, инструктор ЛФК. 100%
		5. Качественное ведение уставленной документации	Заместители директора, главная медицинская сестра, начальник отдела закупок, специалист по закупкам, экономист, инструктор отделом. 200%

		педагог-психолог, библиотекарь, специалист гражданской обороны, специалист в области охраны труда, начальник отдела кадров, специалист по кадрам, инспектор по кадрам, юрисконсульт, делопроизводитель, культорганизатор, заведующий отделением (всех наименований), психолог, медицинский психолог, инструктор по труду, старшая медицинская сестра, медицинская сестра процедурная, медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра перевязочной, фельдшер-лаборант, специалист по противопожарной профилактике	
	6. Осуществление дополнительной уборки во время проведения текущего и капитального ремонта	Санитарка, уборщик служебных помещений, уборщик территории	50%
	7. Выписка и работа по оформлению льготных рецептов. Работа с проживающими в этом направлении.	Заместитель директора по медицинской части, заведующий отделением врачей-терапевтов, врачи узких специальностей, заведующий аптекой, оператор ЭВМ	100%
	1. Разработка документов по охране труда и пожарной безопасности, ГО и ЧС для клиентов учреждения	Специалист в области охраны труда, специалист по противопожарной профилактике, специалист гражданской обороны	100%
Выполнение требований пожарной безопасности техники безопасности (наблюдение интенсивность)	2. Проведение занятий с клиентами и сотрудниками учреждения по пожарной безопасности и технике безопасности	Специалист в области охраны труда, специалист по противопожарной профилактике, специалист гражданской обороны	150%
	3. Соблюдение инструкций по пожарной безопасности и технике безопасности	Сотрудники учреждения	50%
	1. Обеспеченность отделения изделиями медицинского назначения, расходными материалами, дезинфицирующими средствами, средствами	Главная медицинская сестра, старшая медицинская сестра, сестра-хозяйка.	150%

	индивидуальной защиты		
выполнение требований по оборудованию помещений специальными устройствами, приспособлениями для передвижения инвалидов (лифтами, поручнями, лифтовыми подъемниками);	Участие в работе по разработке ИПР и обеспечению ТСП инвалидам отделения	Заведующий отделением врач-терапевт, врачи узких специальностей, заведующий социально-реабилитационным отделением	150%
	Разработка документов по безопасности персональных данных	Начальник отдела кадров, специалист по кадрам, инспектор по кадрам, программист	150%
Обеспечение безопасности персональных данных (надбавка за интенсивность)	Администрирование систем персональных данных	Заведующий организационно-методическим отделением, программист	50%

Стимулирующие надбавки за интенсивность, качество и высокие результаты работы в данной таблице представлены в максимальном размере. Кроме того, стимулирующие надбавки за интенсивность, качество и высокие результаты работы, представленные в данной таблице, могут быть выплачены как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Набавки могут быть снижены по результатам работы сотрудника на основании представления руководителя структурного подразделения по согласованию с председателем профсоюзного комитета. На усмотрение руководителя структурного подразделения по согласованию с председателем профсоюзного комитета надбавки могут не устанавливаться сотрудникам, работающим на испытательном сроке. Надбавки за выполнение особо важных или срочных работ отменяются по окончании данных работ, либо устанавливаются на срок их выполнения.

4.4.1. Из средств, выделенных на оплату труда за счет собственных доходов учреждения («Плата за стационарное обслуживание граждан пожилого возраста и инвалидов», надбавки стимулирующего характера выплачиваются в пределах сумм, утвержденных в Плане финансово – хозяйственной деятельности учреждения на текущий финансовый год.

4.5. Надбавка за классность водителям устанавливается:

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

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

4.5.1. Определение классности водителей осуществляется на условиях:

- для водителя автомобиля 3 класса – управления одиночным легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными одной из категорий транспортных средств «В» или «С», или управление только автобусами, отнесенными к категории транспортных средств «Д»;

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

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

4.5.2. Водителям может быть присвоена:

- квалификация 1 класса – при стаже непрерывной работы не менее 10 лет в качестве водителя автомобиля 2 класса в данном учреждении;

- квалификация 2 класса – при стаже непрерывной работы не менее 10 лет в качестве водителя автомобиля 3 класса в данном учреждении;

5. ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ К ОКЛАДАМ

5.1. Настоящим Положением учреждения предусматривается установление повышающих коэффициентов к окладам:

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

5.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается в пределах предоставленной субсидии на оплату труда всем работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ. Размеры данного повышающего коэффициента по квалификационным уровням ПКГ устанавливаются исходя из качественного исполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных

стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладам.

5.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, согласно *приложению № 2* к настоящему Положению. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника.

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

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

5.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий, рабочих и привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, утверждается приказом директора учреждения, согласно *приложению № 3* к настоящему Положению.

Размер повышающего коэффициента к окладу – до 0,3.

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

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

Размеры повышающего коэффициента к окладу по должностям, предусматривающим категорирование:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,20;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,15;
- при наличии второй квалификационной категории – 0,10;

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

доктора наук – 0,2;

кандидата наук – 0,1;

за наличие почетного звания – 0,1.

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

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

5.7. Пункты 5.2.-5.6. так же распространяются на должности специалистов, служащих, не включенные в единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, и профессий рабочих, не включенные в единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Министерства труда Российской Федерации Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

За три месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для

прохождения переаттестации в установленном порядке, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение квалификационной категории в течение трех месяцев со дня их получения.

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

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

Приложение № 1
к Положению о материальном
стимулировании работников
ГБУСОКК «ГЦ «Екатеринодар»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУСОКК «ГЦ «Екатеринодар»

 О.Т. Долженко
«02» 02 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУСОКК

ГЦ «Екатеринодар»

 А.Ю. Кормилов
«02» 02 2023 г.

ПОРЯДОК

исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на установление
повышающих коэффициентов за продолжительность непрерывной работы

1. В стаж работы засчитывается:

1.1 Работникам, повышающий коэффициент к окладу которых
устанавливается в подпункте 4.2.1 раздела 4 Положения:

- время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по
совместительству в указанных учреждениях, подразделениях и на должностях,
а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра»;

- время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по
совместительству в указанных учреждениях, подразделениях и на должностях,
дающее право на получение повышающих коэффициентов надбавки за
продолжительность непрерывной работы в размерах до 0,3 оклада, а также
время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра» взаимно
засчитывается.

1.2 Работникам, повышающий коэффициент к окладу которых
устанавливается в подпункте 4.2.2 раздела 4 Положения:

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

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

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

- время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-
диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные

дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования и научных организаций клинического профиля, на условиях, предусмотренных Постановлением Совета Министров Правительства Российской Федерации от 8 октября 1993 года №1002 «О некоторых вопросах оплаты труда работников здравоохранения»;

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

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

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

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

- время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в

работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

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

1.3. Работникам стационарных учреждений социального обслуживания, повышающий коэффициент к окладу которых устанавливается в подпунктах 4.2.1, 4.2.2. раздела 4 Положения, засчитывается стаж работы ведомственных (колхозных и других) домах интернатах.

1.4. Работникам, повышающий коэффициент к окладу которых устанавливается в подпунктах 4.2.1, 4.2.2 раздела 4 Положения при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала работа, дающая право на надбавки:

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

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) а так же время вынужденного прогула при не правильном увольнении или переводе на другую работу и последующим восстановлением на работе;

- время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входящих в состав СССР до 31 декабря 1991г. включительно;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

1.5. Работникам, повышающий коэффициент к окладу которых устанавливается в подпунктах 4.2.1, 4.2.2 раздела 4 Положения без каких-либо условий и ограничений:

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

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

2.1. Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

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

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпунктах 4.2.1, 4.2.2 раздела 4 Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

- со дня увольнения из органов управления здравоохранением, социальной защиты населения, органов Роспотребнадзора, федерального и

территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

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

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

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

2.2. Не позднее двух месяцев:

-со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и с должностей, указанных в подпунктах 4.2.1, 4.2.2 раздела 4 Положения, после окончания обусловленного трудовым договором срока в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

-после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в подпунктах 4.2.1, 4.2.2 раздела 4 Положения.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается. Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником.

2.3. Не позднее трех месяцев:

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

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

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

2.4. Не позднее шести месяцев:

-со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

2.5. Не позднее одного года:

-со дня увольнения с военной службы, не считая времени проезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) должностях, перечисленных в подпунктах 4.2.1 и 4.2.2 раздела 4 Положения.

2.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях и должностях) перечисленных в подпунктах 4.2.1 и 4.2.2 раздела 4 Положения:

-эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

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

-покинувшим постоянное место жительства и работу, в связи с осложнением международных отношений;

-пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждений здравоохранения или социальной защиты населения (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

-женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений и должностей, перечисленных в подпунктах 4.2.1 и 4.2.2 раздела 4 Положения, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

-занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения.

2.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

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

-работы в организациях системы здравоохранения (на кафедрах вузов, в научно-исследовательских учреждениях) не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

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

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

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

Приложение № 2
к Положению о материальном
стимулировании работников
ГБУСОКК «ГЦ «Екатеринодар»

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУСОКК «ГЦ «Екатеринодар»

О.Т. Долженко
«02» _____ 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУСОКК
ГЦ «Екатеринодар»

А.Ю.Кормилов
«02» _____ 2023 г.

Минимальные размеры
персонального повышающего коэффициента к окладу работникам
ГБУСОКК «ГЦ «Екатеринодар»

1. Уровень профессиональной подготовки

а) наличие образования

Среднее	Начальное- профессиональное	Среднее- профессиональное	Высшее
0,0	до 1,0	от 1,0 до 2,0	от 2,0 до 3,0

2. Степень самостоятельности и ответственности при выполнении
поставленных задач, сложность и важность выполняемой работы

Наличие собственной инициативы	Ответственность за результаты работы	Наличие степени ответственности за результаты работы в подразделении (отделении)
до 1,5	от 1,5 до 2,0	от 2,0 до 3,0

Приложение № 3
к Положению о материальном
стимулировании работников
ГБУСОКК «ГЦ «Екатеринодар»

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУСОКК «ГЦ «Екатеринодар»
О.Т. Долженко
« 03 » 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУСОКК
ГЦ «Екатеринодар»
А.Ю.Кормилов
« 03 » 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо
важных) и ответственных (особо ответственных) работах
в ГБУ СО КК «ГЦ «Екатеринодар»

№ п/п	Наименование профессии	Виды работ	Повышающий коэффициент к окладу
1	2	3	4
1	Водители автобусов или легковых автомобилей, имеющие 1-й класс и занятые перевозкой контингента	Управление легковым автомобилем, автобусом, проверка технического состояния и приема автомобиля перед выездом, сдача его и поставка на отведенное место по возвращению.	1,5
		Устранение возникших во время работы мелких неисправностей, не требующих разборки механизмов.	1,0
		Оформление путевых документов. Перевозка контингента учреждения (опекаемых).	0,5
2	Слесарь-сантехник	Разборка, ремонт и сборка средней сложности и сложных деталей и узлов санитарно-технических систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и водостоков.	1,0
		Испытание санитарно-технических систем. Ревизия и испытание аппаратуры.	0,8
		Составление дефектных	0,2

		ведомостей на ремонт.	
		Нарезка резьбы на трубах вручную. Установка и заделка креплений под трубопроводы и приборы. Комплектование труб и фасонных частей стояков.	0,5
		Группировка и догруппировка чугунных радиаторов на месте ремонта. Соединение трубопроводов отопительных панелей, санитарно-технических кабин и блоков. Сверление и пробивка отверстий в конструкциях.	0,5
3	Слесарь-ремонтник	Диагностика, профилактика и ремонт уникального и экспериментального оборудования в гибких производственных системах и участие в работе по обеспечению вывода его на заданные параметры работы.	0,7
		Устранение отказов оборудования при эксплуатации с выполнением комплекса работ по ремонту и наладке механической, гидравлической и пневматической систем.	0,5
		Проверка на точность и испытание под нагрузкой отремонтированного оборудования.	0,2
		Ремонт, демонтаж, монтаж, испытание, регулирование, наладка средней сложности и сложного оборудования, агрегатов машин и сдача после ремонта.	0,5
		Изготовление сложных приспособлений для ремонта и монтажа.	0,5
		Составление дефектных ведомостей на ремонт.	0,2
		Выполнение такелажных, работ с применением пневматических, электрических инструментов и на	0,2

		сверлильных станках.	
		Изготовление простых приспособлений для ремонта и сборки.	0,2
4	Столяр	Выполнение средней сложности и сложных столярных работ	1,0
		Обработка древесины электрифицированным инструментом вручную.	
		Изготовление и установка простых столярных изделий.	0,5
		Составление дефектных ведомостей на ремонт деревянных изделий и конструкций.	0,2
		Демонтаж деревянных конструкций, ремонт оконных и дверных коробок, дверных полотен, смена оконных и дверных приборов.	0,8