

ДЕПАРТАМЕНТ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«КИНЕШЕМСКИЙ КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ»

От администрации:
Директор

ОБУСО «Кинешемский КЦСОН»
И.В. Панкратова
« 27 » марта 2024 г.



От трудового коллектива:
Председатель представительного
органа
ОБУСО «Кинешемский КЦСОН»
Богданова Н.Е.
« 27 » марта 2024 г.

**Изменение
Коллективного договора на 2021-2024 г.г.**

Одобрено (утверждено) на общем
собрании (конференции) работников
(трудового коллектива) учреждения.
« ____ » _____ 20 ____ г.

Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции	
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
за № <u>227-168</u>	от <u>02.04.24</u>
подпись _____	

г. Кинешма, 2024 г.

На основании п. 1.9 Коллективного договора бюджетного учреждения социального обслуживания Ивановской области «Кинешемский комплексный центр социального обслуживания населения» по взаимной договоренности сторон решено:

1. В соответствии со ст. 43 ТК РФ стороны договорились пролонгировать действие коллективного договора на 3 года с 29.03.2024 по 28.03.2027.
2. Пункт 1.2 Коллективного договора бюджетного учреждения социального обслуживания Ивановской области «Кинешемский комплексный центр социального обслуживания населения» читать в новой редакции:
«1.2. Сторонами настоящего договора являются:
-ОБУСО «Кинешемский КЦСОН», именуемое в дальнейшем «работодатель», в лице директора Панкратовой Ирины Владелиновны;
-работники ОБУСО «Кинешемский КЦСОН» в лице представителя: Богдановой Натальи Евгеньевны».
3. Приложение 3 «Положение об оплате труда работников бюджетного учреждения социального обслуживания Ивановской области «Кинешемский комплексный центр социального обслуживания населения»» к Коллективному договору читать в новой редакции.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
бюджетного учреждения социального обслуживания Ивановской
области «Кинешемский комплексный центр
социального обслуживания населения»

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников бюджетного учреждения социального обслуживания Ивановской области «Кинешемский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области", постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 366-п « О системе оплаты труда работников государственных учреждений системы социальной защиты населения Ивановской области».

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Настоящее Положение принимается с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размера и начисление заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой по совместительству, осуществляется отдельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за

этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.8. Заработная плата может выплачиваться путем перечисления на расчетный счет в банке, на банковскую карту, путем получения наличных средств в кассе учреждения.

Глава 2. Порядок и условия оплаты труда работников бюджетного учреждения социального обслуживания Ивановской области «Кинешемский комплексный центр социального обслуживания населения»

2.1. Определение порядка и условий оплаты труда работников Учреждения основано на следующих принципах:

- соблюдение гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ивановской области;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников.

2.2. Заработная плата работников Учреждения определяется на основе:

- отнесения должностей рабочих и служащих к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в составе профессиональных групп (далее - ПКГ) в соответствии с действующим законодательством;

- установления минимальных окладов по квалификационным уровням в составе ПКГ работников, окладов (должностных окладов), с учетом повышающего коэффициента с целью стимулирования повышения профессиональной квалификации согласно **приложению 1 к настоящему Положению**;

- установления окладов (должностных окладов) по должностям, не отнесенным к ПКГ согласно **приложению 2 к Положению**;

- установления выплат компенсационного характера согласно **приложению 3 к настоящему Положению**;

- установления выплат стимулирующего характера согласно **приложению 4 к настоящему Положению**;

- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Доплата устанавливается ежемесячно каждому работнику персонально.

В пределах средств на фонд оплаты труда работникам Учреждения на основании их заявления может производиться выплата материальной помощи в порядке и размерах согласно **приложению 7 к Положению**.

2.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в абсолютных размерах или другим способом, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области, настоящим Положением.

Исключить, т.к. про доплату указано в п. 1.6.

2.4. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных Учреждению на оплату труда работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, приказами руководителя учреждения с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение об установлении выплаты стимулирующего характера принимается на основании решения комиссии по оценке эффективности деятельности, материальному стимулированию и оказанию материальной помощи работникам.

2.5. Месячная заработная плата работника определяется по следующей формуле:

$$З = О + О \times К_{кп} + О \times К_{ст} + Д,$$

где:

З - месячная заработная плата;

О - оклад (должностной оклад), рассчитываемый как произведение минимального оклада на повышающий коэффициент;

К_{кп} - суммарный коэффициент выплат компенсационного характера, устанавливаемый в процентном отношении к окладу;

К_{ст} - суммарный коэффициент выплат стимулирующего характера, устанавливаемый в процентном отношении к окладу;

Д - доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Примечание: выплата компенсационного и стимулирующего характера в абсолютном размере суммируется к окладу.

2.6. В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не учитываются.

2.7. Возможно введение суммированного учета рабочего времени работникам. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и/или неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается (ст. 104 ТК РФ).

Глава 3. Порядок и условия оплаты труда руководителя бюджетного учреждения социального обслуживания Ивановской области «Кинешемский комплексный центр социального обслуживания населения», его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается Департаментом социальной защиты населения Ивановской области.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 4,5 (основание – приказ Департамента социальной защиты населения Ивановской области от 30.11.2017 № 49 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директоров государственных учреждений, подведомственных Департаменту социальной защиты населения Ивановской области, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений»).

Соотношение средней заработной платы директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников государственного учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются директором учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера директору Учреждения устанавливаются Департаментом социальной защиты населения Ивановской

области, для заместителей директора и главного бухгалтера учреждения - директором учреждения в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным настоящим Положением.

3.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются Департаментом социальной защиты населения Ивановской области по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы директора Учреждения с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного в приложении 4 к настоящему Положению.

Показатели эффективности деятельности Учреждения и работы его директора утверждаются Департаментом социальной защиты населения Ивановской области.

В качестве показателя эффективности работы директора Учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области).

По решению Департамента социальной защиты населения Ивановской области в качестве показателя эффективности работы директора Учреждения устанавливается рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением Правительства Ивановской области.

3.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются директором Учреждения.

3.7. Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются в трудовом договоре.

Штатное расписание учреждения утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

К Положению об оплате труда работников
бюджетное учреждения социального обслуживания Ивановской области
«Кинешемский комплексный центр социального обслуживания населения»

**Перечень профессиональных квалификационных групп должностей работников
ОБУСО «Кинешемский КЦСОН»
с 01.10.2023 года**

Должности, отнесенные к квалификационным уровням		Минималь- ный оклад, руб.	Оклад с повыша- ющим коэффици- ентом
1		2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня», утвержденная приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н			
1 квалификационный уровень		2744	
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник; машинист по стирке и ремонту спец.одежды; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; кухонный рабочий, кладовщик, слесарь-сантехник			2744
1 квалификационный разряд			2826
2 квалификационный разряд			2909
3 квалификационный разряд			
2 квалификационный уровень		2918	
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием «старший» (старший по смене)			2918
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», утвержденная приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н			
1 квалификационный уровень		3001	
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар			

Должности, отнесенные к квалификационным уровням

	Минимальный оклад, руб.	Оклад с повышающим коэффициентом
4 квалификационный разряд		3001
5 квалификационный разряд		3211
2 квалификационный уровень	3567	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих ;оператор ЭВМ		
6 квалификационный разряд		3567
7 квалификационный разряд		3924
4 квалификационный уровень	4937	
Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) ответственные (особо ответственные) работы: водитель автомобиля		4937
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг», утвержденная приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.03.2008 № 149н	4038	
Социальный работник		5452
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», утвержденная приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.03.2008 № 149н		
1 квалификационный уровень	4303	
Специалист по социальной работе		6154
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», утвержденная приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.03.2008 № 149н	6121	
Заведующий отделением (социальной службой)		6734
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня», утвержденная приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н	2918	
Секретарь-машинистка		2918
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня», утвержденная приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н		

Должности, отнесенные к квалификационным уровням

	Минимальный оклад, руб.	Оклад с повышающим коэффициентом
1 квалификационный уровень	3001	
Техник, техник-программист		3001
2 квалификационный уровень	3089	
Заведующий хозяйством		3089
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня», утвержденная приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н		
1 квалификационный уровень	3601	
Бухгалтер, экономист, юрист-консульт		3601
Специалист по кадрам		4322
Психолог		5690
3 квалификационный уровень	5689	5689
Бухгалтер 1 категории		5689
Экономист 1 категории, юрист-консульт 1 категории		5131
Специалист по охране труда 1 категории		
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня», утвержденная приказом Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 № 526		
1 квалификационный уровень	3675	
Санитарка, санитарка-мойщица		3675
Сестра-хозяйка		3786
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал», утвержденная приказом Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 № 526		
3 квалификационный уровень	5033	
Медицинская сестра,:		5033
- не имеющие квалификационной категории		5436
- имеющие II квалификационную категорию		5990
- имеющие I квалификационную категорию		6543
- имеющие высшую квалификационную категорию		
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры», утвержденная приказом Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 № 526		

Должности, отнесенные к квалификационным уровням		Минимальный оклад, руб.	Оклад с повышающим коэффициентом
2 квалификационный уровень		7145	
Врачи-специалисты:			
- не имеющие квалификационной категории			7145
- имеющие II квалификационную категорию			7717
- имеющие I квалификационную категорию			8360
- имеющие высшую квалификационную категорию			9003
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена», утвержденная приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 570		3688	
Культурный организатор, имеющий:			
- не имеющие категории			3688
- 2 категорию			4315

**Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенных к профессиональным
 квалифицированным группам
 ОБУСО «Кинешемский КЦСОН»
 с 01.10.2023 года**

Должности		Минималь- ный оклад, руб.	Размер повыша ющего коэффици ента
1		2	3
Сиделка (помощник по уходу)		4144	
Специалист по охране труда		5131	

Примечания: Должностные оклады заместителей руководителей, отнесенных к профессиональным квалификационным группам
 общепрофессиональных должностей руководителей, устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностных окладов руководителей.

Перечень видов выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления в бюджетном учреждении социального обслуживания Ивановской области «Кинешемский комплексный центр социального обслуживания населения»

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются директором Учреждения по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами СОУТ или заключением государственной экспертизы условий труда, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере 4% оклада (должностного оклада).

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации; при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; за работу в ночное время; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу; при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) (за специфику работы)), работникам Учреждения производится в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

2.1. В соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.2. На выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится не более 50 процентов оклада (должностного оклада) отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти выплаты.

Размер выплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) дополнительного объема работы (ст.ст. 60.2, 151 ТК РФ).

Поручение работнику выполнения в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной

трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) может быть с его письменного согласия за дополнительную оплату, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата за совмещение профессий (должностей) может назначаться работнику за выполнение дополнительной работы по другой профессии (должности).

Выплата за расширение зон обслуживания социальным работникам назначается при условии обслуживания дополнительного числа граждан отделений социального обслуживания на дому сверхустановленной нормы, на основании отчета о работе отделения. Размер выплаты определяется по формуле:

$$\Phi Н = О_{\text{к}} / КН * КФ,$$

$$РЗО = \Phi Н - О_{\text{к}}, \text{ где}$$

$\Phi Н$ - фактическая начисление,

$О_{\text{к}}$ - оклад,

$КН$ - количество обслуженных по норме,

$КФ$ - количество фактически обслуженных.

2.3. Доплата за работу в ночное время производится в размере 50 процентов часовой ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время с учетом выплат компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и за специфику работы.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) не учитываются.

2.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, получающим оклад (должностной оклад), осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки ((части оклада (должностного оклада) за день или час работы) и все стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

2.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника, сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.6. За выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы), работникам Учреждения устанавливается выплата в размере 15% оклада (должностного оклада).

При начислении выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 2 настоящего Перечня, в случае использования часовой (дневной) ставки заработной платы, последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

**Перечень
выплат стимулирующего характера, порядок, условия и размеры
их установления в бюджетном учреждении социального обслуживания
Ивановской области «Кинешемский комплексный центр
социального обслуживания населения»**

Общие положения.

Настоящий перечень разработан в целях совершенствования системы материального стимулирования работников Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных ПФХД учреждения на оплату труда работников, и распространяются на все категории работников.

Предложения о конкретных размерах выплат стимулирующего характера работникам вносят члены комиссии на заседании комиссии, по каждой категории работающих в отдельности. Размер выплаты работникам определяет комиссия (состав комиссии утверждается приказом директора Учреждения), возглавляемая председателем представительного органа, или его заместителем и отражается в протоколе заседания.

В соответствии с протоколами заседания издается приказ директора по учреждению.

По ходатайству вышестоящего руководителя подразделения или персонально приказом директора в отношении конкретного работника может быть установлена выплата к окладу (должностному окладу) стимулирующего характера.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

1. Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждениях социального обслуживания и социальной защиты населения.

1.1. Надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливаются в следующих максимальных размерах:

1.1.1. В размере 20 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада) всем работникам Учреждения.

1.2. Надбавка за продолжительность непрерывной работы выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада).

1.3. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавок, определяется Приложением № 6 к Положению.

2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается в пределах фонда оплаты труда с учетом профессиональной подготовки работника, степени самостоятельности и

ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и ее размерах (не более 1,5 должностных окладов) принимается на основании решения комиссии по оценке эффективности деятельности, материальному стимулированию и оказанию материальной помощи работникам и устанавливается приказом директора персонально в отношении конкретного работника на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3. Выплата за наличие звания «Заслуженный работник» и ученой степени при условии соответствия звания и ученой степени профилю выполняемой работы (специальности) производится в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада).

4. Всем работникам Учреждения при условии наличия средств на соответствующие цели могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- за выполнение важных и особо важных работ;
- за выполнение особо срочных работ;
- за сложность и напряженность в работе;
- за высокий профессионализм и качество выполняемой работы;
- за качественный результат выполнения порученной работы;
- за высокую интенсивность труда.

Решение об установлении выплаты к окладу (должностному окладу) стимулирующего характера и ее размерах принимается на основании решения комиссии по оценке эффективности деятельности, материальному стимулированию и оказанию материальной помощи работникам и устанавливается приказом директора персонально в отношении конкретного работника на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Показатели и критерии оценки эффективности труда категорий работников определяются в соответствии с приложением к Положению о комиссии по оценке эффективности деятельности, материальному стимулированию и оказанию материальной помощи работникам Учреждения; утвержденным приказом директора Учреждения. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

5. Всем работникам Учреждения при условии наличия средств может быть выплачена премия за достижение высоких результатов в работе. Порядок установления, размеры и условия осуществления премиальной выплаты устанавливаются коллективным договором (Приложение № 5 к Положению), приказами руководителя учреждения на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Размер премии, выплачиваемой конкретному работнику, определяется в зависимости от личного вклада в общий результат работы, степени сложности и напряженности выполняемой работы, с учетом разработанных в Учреждении показателей оценки эффективности деятельности работников и устанавливается приказами директора на основании решения комиссии по оценке

эффективности деятельности, материальному стимулированию и оказанию материальной помощи работникам в процентном соотношении к окладу или в абсолютных размерах.

В целях увеличения средней заработной платы социальных работников, среднего и младшего медицинского персонала производится оценка эффективности их деятельности с учетом критериев, установленных в приложении 8 к Положению.

6. Выплата за особые условия труда и сложность выполняемых задач работникам учреждения, занимающим должности служащих, специалистов и работников по профессиональным квалификационным группам и должности работников, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам (не включенные в профессиональные квалификационные группы), за исключением отдельных категорий работников, которым обеспечивается уровень средней заработной платы, определенный указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Размеры и условия осуществления выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. Размеры и условия осуществления выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников (Приложение № 8).

7. Прочие выплаты работникам учреждения (Приложение №9). Размер прочих выплат, устанавливается приказами директора на основании решения комиссии по материальному стимулированию в пределах фонда оплаты труда в процентном соотношении к окладу или в абсолютных размерах.

При отсутствии средств фонда оплаты труда выплата не производится.

ПОЛОЖЕНИЕ

о Премии работникам Учреждения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 366-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений системы социальной защиты населения Ивановской области».

1. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы социального стимулирования работников, повышения эффективности труда каждого работника Учреждения, материальной заинтересованности работников в получении максимального эффекта от своей деятельности, материального стимулирования работников, развития их творческой активности, инициативы, а также ответственности в реализации возложенных на них задач, установленных законодательством Российской Федерации.

2. В пределах фонда оплаты труда могут осуществляться премиальные выплаты работникам Учреждения.

3. Премииальные выплаты могут выплачиваться по итогам работы работникам, состоящим в штате Учреждения.

4. Премииальные выплаты могут начисляться по итогам месяца, квартала, года или носить разовый характер.

5. Премииальная выплата по итогам работы работникам начисляется пропорционально фактически отработанному времени в данном учетном периоде.

6. При определении размера премиальной выплаты по итогам работы конкретному работнику учитываются показатели и критерии оценки эффективности труда работников, утвержденные локальным нормативным актом.

В целях повышения средней заработной платы отдельных категорий работников применяются рекомендуемые показатели оценки эффективности деятельности работников.

Размер выплаты устанавливается приказом директора на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работников ОБУСО «Кинешемский КЦСОН» в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к окладу или в абсолютных размерах.

Размер премиальной выплаты пределами не ограничивается.

7. Работникам Учреждения, вновь поступившим на работу, может назначаться премиальная выплата. В данном случае премиальная выплата назначается по итогам работы за первый полностью отработанный месяц.

8. Директор имеет право:

Вносить предложения по увеличению размера премиальных выплат работникам учреждения по итогам работы:

- за высокие достижения в труде или качественное выполнение особо важных заданий, сложности и напряженности выполняемой работы.

Вносить предложения по снижению размера премиальных выплат работникам учреждения по итогам работы полностью или частично:

- допустивших несвоевременное или некачественное выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, несвоевременное или некачественное выполнение указаний, приказов и распоряжений руководителя, нарушивших правила внутреннего трудового распорядка;

- причинивших работодателю материальный ущерб;

- на которых наложено дисциплинарное взыскание;

- совершивших прогул или имеющих обоснованные жалобы обслуживаемых;

- руководителей структурных подразделений за непринятие мер по укреплению трудовой дисциплины в подчиненных коллективах.

При отсутствии средств фонда оплаты труда премиальная выплата по итогам работы не производится.

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТЫ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ, ДАЮЩЕГО ПРАВО НА УСТАНОВЛЕНИЕ
ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
ЗА НЕПРЕРЫВНЫЙ СТАЖ РАБОТЫ**

1. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы всем работникам учреждений социального обслуживания, засчитывается:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения, независимо от ведомственной принадлежности, госсанэпиднадзора;

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

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

- время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения, образования при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения;

- 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, в том числе в порядке совместительства;

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

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

- время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных силах СССР, 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;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья. 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 социального обслуживания населения и здравоохранения, 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 социального обслуживания населения и здравоохранения.

2. В стаж работы включаются другие периоды работы, если им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время работы на выборных должностях в органах государственной власти и местного самоуправления, профсоюзных органах;

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

- время работы в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

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

3. В стаж работы включается без каких-либо условий и ограничений время службы в Вооруженных силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

4. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждениях социального обслуживания населения (при отсутствии во время перерыва другой работы):

4.1. Не позднее 1 месяца:

- со дня увольнения из учреждений социального обслуживания населения, здравоохранения;

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

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей учреждений социального обслуживания населения и здравоохранения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

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

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

4.2. Не позднее 2 месяцев:

- со дня увольнения из учреждений социального обслуживания населения, здравоохранения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

- после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения, социального обслуживания населения.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный 2-месячный срок не включается.

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

Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства.

4.3. Не позднее 3 месяцев:

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

- со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения);

- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД

России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, не считая времени переезда.

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

4.5. Не позднее 1 года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения.

5. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения:

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

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

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

- гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждениях 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 с должностей учреждений, подразделений социального обслуживания населения и здравоохранения 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.

6. 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 их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

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

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

выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

7. Перерывы в работе, предусмотренные пунктом 4 данного Порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на установление надбавки за продолжительность непрерывной работы, не включаются.

8. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работа в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений социального обслуживания населения, здравоохранения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем Порядке.

Положение о материальной помощи работникам учреждения

1. Материальная помощь работникам Учреждения в течение календарного года может быть оказана в пределах фонда оплаты труда на основании приказа директора Учреждения.

2. Основанием для рассмотрения вопроса о выделении материальной помощи является заявление работника на имя директора Учреждения, а в случае смерти работника - заявление его родственника (с подтверждающими документа его родства) и копии свидетельства о смерти.

3. Материальная помощь может быть оказана работникам, состоящим в штате Учреждения, за исключением работников, работающих в Учреждении по договорам гражданско-правового характера.

4. Оказание единовременной материальной помощи работникам Учреждения может осуществляться в пределах фонда оплаты труда в следующих случаях:

а) в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и родные сестры, дедушка, бабушка, внуки);

б) в случае смерти работника в период трудовых отношений с Учреждением родственникам;

в) в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств);

г) к юбилейным датам (50 лет и каждые последующие 5 лет),

д) иные основания, которые устанавливаются в индивидуальном порядке.

5. Материальная помощь работникам Учреждения определяется в размере 2 000,00 рублей.

6. Материальная помощь устанавливается приказом директора.

При отсутствии средств фонда оплаты труда материальная помощь не производится.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оценке эффективности деятельности
социальных работников, среднего и младшего медицинского
персонала.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение об оценке эффективности деятельности социальных работников, среднего и младшего медицинского персонала учреждения (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

- Указом Президента РФ от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008г. № 366-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений системы социальной защиты населения Ивановской области» с учетом изменений и иными нормативными правовыми актами принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда.

- Приказом Департамента социальной защиты населения Ивановской области от 26.08.2013 г. № 284 –о.д. «Об утверждении перечня показателей эффективности деятельности работников из числа основного персонала учреждений социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов, ОГКОУ НПО «Ивановское профессиональное училище интернат».

и определяет критерии установления надбавок за высокие результаты работы и качество выполняемых государственных услуг социальными работниками, средним и младшим медицинским персоналом учреждения по результатам труда за определенный период времени.

1.2. Основным критерием, влияющим на размер надбавок за высокие результаты и качество выполняемых государственных услуг, является достижение наибольшего показателя баллов оценки эффективности деятельности работников из числа основного персонала учреждения.

1.3. Целью оценки эффективности деятельности социальных работников, среднего и младшего медицинского персонала, является обеспечение зависимости оплаты труда от личных показателей в работе по каждому работнику индивидуально путем сложения баллов и осуществления на их основе материального стимулирования из фонда оплаты труда учреждения.

1.4. Задачами проведения оценки эффективности деятельности социальных работников, среднего и младшего медицинского персонала являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней оценки труда;

- усиление материальной заинтересованности социальных работников, среднего и младшего медицинского персонала в повышении качества оказания государственных услуг.

1.5. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств социальных работников, среднего и младшего медицинского персонала и направлено на повышение качества оказания государственных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам.

2. Основания и порядок проведения оценки эффективности деятельности социальных работников, среднего и младшего медицинского персонала.

2.1. Размеры, порядок и условия установления надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ определяются Положением об оплате труда, Коллективным договором и другими локальными актами Бюджетного учреждения социального обслуживания Ивановской области «Кинешемского комплексного центра социального обслуживания населения».

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат – материальная заинтересованности социальных работников, среднего и младшего медицинского персонала в достижении показателей качества труда, превышающих стандартное выполнение трудовых обязанностей, свидетельствующих о достижениях и успехах в работе на основании мониторинга и оценки профессиональной деятельности.

2.3. Положение распространяется на следующие категории основного персонала:

- социальный работник отделения социального обслуживания на дому;
- средний медицинский персонал стационарного учреждения (отделения временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов) социального обслуживания;
- младший медицинский персонал стационарного учреждения (отделения временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов) социального обслуживания.

2.4. Основанием для оценки деятельности социальных работников, среднего и младшего персонала служит мониторинг эффективности за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.

2.5. Для проведения объективной внешней оценки эффективности деятельности социальных работников, среднего и младшего медицинского персонала в учреждении приказом руководителя создается Комиссия, состоящая из представителей администрации учреждения, представительного органа, заведующих отделениями.

2.6. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного директором учреждения и согласованного с представительным органом учреждения.

2.7. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.8. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 15 лет. Протоколы хранятся в отделе кадров учреждения.

2.9. В установленные приказом директора учреждения сроки (не менее чем за два дня до заседания Комиссии), показатели мониторинга эффективности передаются по каждому социальному работнику, среднему и младшему медицинскому персоналу, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.10. Определяются ежемесячно.

2.11. Комиссия в установленные сроки проводит на основании представленного мониторинга эффективности оценку результативности деятельности социальных работников, среднего и младшего медицинского персонала за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

2.12. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения:

- комиссия рассматривает представленные материалы 23 числа отчетного месяца;
- 24 числа отчетного периода работник учреждения может обратиться в Комиссию с претензией о пересмотре результатов мониторинга эффективности;
- 24 числа отчетного периода Протокол и Приказ передается в бухгалтерию для начисления заработной платы.

2.13. Результаты оценки мониторинга оформляются Комиссией в баллах за каждый показатель эффективности.

2.14. Форма мониторинга эффективности деятельности, завершается итоговым баллом оценки Комиссии, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику и утверждается приказом руководителя.

2.15. Количество баллов одного социального работника, среднего и младшего медицинского персонала для получения максимальной надбавки не превышает:

- социальный работник отделения социального обслуживания на дому – не более 25 баллов/ месяц;
- средний медицинский персонал стационарного учреждения (отделения) социального обслуживания – не более 35 баллов/ месяц;
- младший медицинский персонал стационарного учреждения (отделения) социального обслуживания – не более 17 баллов/ месяц.

2.16. В случае несогласия с итоговым баллом, работник имеет право в течение одного дня обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.17. Комиссия обязана в течение одного дня рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

3.1. Средний медицинский персонал стационарного учреждения (отделения) социального обслуживания

Фамилия Имя Отчество, подразделение, должность, период оценки		Оценивается соблюдение правил внутреннего трудового распорядка		не более 3 баллов	ежемесячная
1.	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	правил внутреннего трудового распорядка		
2.	Наличие дисциплинарных взысканий у работника	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0	3	ежемесячная
		Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	не более 5 баллов	5	
		Оценивается количество дисциплинарных взысканий P2 - количество взысканий P2 = 0 P2 ≥ 1	не более 5 баллов	0	
3.	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима	Оценивается количество нарушений техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима P3 = 0 P3 ≥ 1	не более 5 баллов	5	ежемесячная
			не более 5 баллов	0	
			не более 5 баллов	0	
4.	Качественное и своевременное оформление медицинской документации, отчетов, запрашиваемой информации	Оценивается соблюдение установленных сроков для представления отчетности и иной запрашиваемой информации	не более 3 баллов	3	ежемесячная
		Качественное составление и своевременное представление отчетности	3	3	
		Нарушение сроков представления или некачественное составление отчетности	0	0	
5.	Зарегистрированные факты	Рассматриваются случаи невыполнения назначений врача	не более 3 баллов	не более 3 баллов	ежемесячная

невыполнения в полном объеме назначений врача		Р5 = 0 Р5 ≥ 1		ежемесячная
6.	Наличие случаев неоказания своевременной доврачебной помощи	Рассматриваются случаи, подтвержденные старшей (главной) медицинской сестрой, врачом, заведующим отделением или иным руководителем медицинской службы		
7.	Отсутствие массовой заболеваемости обслуживаемых граждан инфекционными заболеваниями, связанными с нарушением санитарных норм и правил	Отсутствие случаев	0	ежемесячная
		Наличие случаев	-2	
		Рассматриваются массовые инфекционные заболевания, превысившие эпидемический порог в учреждении	не более 2 баллов	
		Отсутствие массовых инфекционных заболеваний	2	
8.	Отсутствие нарушений в хранении и использовании лекарственных средств	Наличие массовых инфекционных заболеваний	0	ежемесячная
		Учитываются случаи выявления нарушений условий хранения лекарственных средств, использования фальсифицированных, недоброкачественных препаратов или с истекшим сроком годности	не более 2 баллов	
		Р8 = 0	2	
		Р8 ≥ 1	0	
9.	Соблюдение сроков прохождения курсов повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации		годовая
		Своевременное прохождение курсов	0	
		Нарушение сроков прохождения курсов	-2	
10.	Подготовка специалистом методических, статистических, материалов по статистическим материалам по	Наличие методических, статистических, материалов, подготовленных специалистом по направлению деятельности	не более 5 баллов	ежемесячная

направлению деятельности		P10 ≤ 3			
		P10 > 3	5		
11.	Использование новых эффективных технологий в процессе ⁸ медико-социального обслуживания граждан	Оценивается внедрение инновационных методов, разрешенных законодательством РФ к применению в практике здравоохранения	не более 3 баллов		ежемесячная
12.	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Применение на практике инновационных методов	3		ежемесячная
		Отсутствие на практике инновационных методов	0		
		Знание и соблюдение положений этического Кодекса медицинской сестры России	не более 1 балла		
		Соблюдение Кодекса	1		
13.	Участие в профессиональных смотрах, конкурсах, фестивалях, конференциях, семинарах различного уровня	Не соблюдение Кодекса	-1		годовая
		Участие работника в профессиональных смотрах, конкурсах, фестивалях, конференциях, семинарах различного уровня	не более 3 баллов за год		
		всероссийский уровень	3		
		региональный уровень	2		
		муниципальный уровень	1		
		не принимали участие в мероприятиях	0		

14.	Участие в санитарно-просветительной работе	Учитывается количество и разнообразие работ: групповых бесед с обслуживаемыми гражданами, прочитанных лекций (в т.ч. с использованием радио при его наличии), участие в выпуске санитарных бюллетеней и т.д., где Р14(1) - групповые Р14(2) - Р14(3) - санитарные бюллетени	не более 3 баллов	ежемесячная
15.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных услуг	$0 > P14(1) \geq 3$	1	ежемесячная
		$0 > P14(2) \geq 2$	1	
		$0 > P14(3) \geq 1$	1	
		$P14(1,2,3) < \text{установленных значений}$	0	
		Рассматривается количество обоснованных претензий (жалоб), поступивших со стороны обслуживаемых, признанных обоснованными в установленном порядке	0	
		Отсутствие жалоб	-1	
		Наличие жалоб		
ИТОГО: количество баллов:			35	

3.2. Младший медицинский персонал стационарного учреждения (отделения) социального обслуживания

Фамилия Имя Отчество, подразделение, должность, период оценки				
1.	Соблюдение трудовой дисциплины	Оценивается соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	не более 3 баллов	ежемесячная
		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	3	
		Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	0	
2.	Наличие дисциплинарных взысканий у работника	Оценивается количество дисциплинарных взысканий Р29 - количество взысканий	не более 5 баллов	ежемесячная

		Р29 = 0 Р29 ≥ 1	0		ежемесячная
3.	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	Оценивается количество нарушений техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима Р30 = 0 Р30 ≥ 1	не более 5 баллов 5 0		ежемесячная
4.	Отсутствие зафиксированных случаев недобросовестного выполнения должностных обязанностей	Дефекты в работе, установленные врачом, медицинской сестрой, в том числе старшей (главной) Отсутствие нарушений Наличие нарушений	не более 3 баллов 3 0		ежемесячная
5.	Своевременность прохождения санитарно-гигиенического обучения	Прохождение в установленные сроки программ повышения квалификации Своевременное прохождение обучения Нарушение сроков прохождения обучения			годовая
6.	Соблюдение правил этики и медицинской деонтологии	Знание и соблюдение правил медицинской этики и деонтологии Соблюдение правил Несоблюдение правил	не более 1 балла 1 -1		ежемесячная
7.	Участие в профессиональных смотрах, конкурсах, фестивалях, семинарах различного уровня	Участие работника в профессиональных смотрах, конкурсах, фестивалях, семинарах различного уровня всероссийский уровень региональный уровень муниципальный уровень не принимали участие в мероприятиях	не более 3 баллов за год 3 2 1 0		годовая
8.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных услуг	Рассматривается количество обоснованных претензий (жалоб), поступивших со стороны обслуживаемых, признанных обоснованными в установленном порядке			ежемесячная

Отсутствие жалоб
Наличие жалоб

0
-1

ИТОГО: количество баллов:

17

3.3. Социальный работник отделения социального обслуживания на дому

Фамилия Имя Отчество, подразделение, должность, период оценки

1.	Соблюдение трудовой дисциплины	Оценивается соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	не более 3 баллов		ежемесячная
		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	3		
2.	Наличие дисциплинарных взысканий у работника	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	0		ежемесячная
		Оценивается количество дисциплинарных взысканий	не более 5 баллов		
		R37 - количество взысканий	5		
		R37 = 0	0		
3.	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	Оценивается количество нарушений техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	не более 5 баллов		ежемесячная
		R38 = 0	5		
		R38 ≥ 1	0		
		Оценивается соблюдение установленных сроков для представления отчетности и иной запрашиваемой информации	не более 3 баллов		
4.	Качественное и своевременное оформление документации, отчетов, запрашиваемой информации	Качественное составление и своевременное представление отчетности	3		ежемесячная
		Нарушение сроков представления или некачественное составление отчетности	0		

5.	Отсутствие нарушений порядка взимания платы за социальные услуги	Учитываются случаи нарушения порядка взимания платы за социальные услуги с обслуживаемых граждан	не более 2 баллов	ежемесячная
6.	Соблюдение сроков прохождения курсов повышения квалификации или профессиональной подготовки	R40 = 0	2	годовая
		R40 ≥ 1	0	
		Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации		
7.	Использование новых технологий в процессе социального обслуживания граждан	Своевременное прохождение курсов	0	ежемесячная
		Нарушение сроков прохождения курсов	-2	
		Оценивается внедрение инновационных методов	не более 3 баллов	
8.	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики работников системы социальной защиты населения	Применение на практике инновационных методов	3	ежемесячная
		Отсутствие на практике инновационных методов	0	
		Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики работников системы социальной защиты населения	не более 1 балла	
9.	Участие в профессиональных конкурсах, фестивалях, конференциях, семинарах различного уровня	Соблюдение Кодекса	1	годовая
		Несоблюдение Кодекса	-1	
		Участие работника в профессиональных конкурсах, фестивалях, конференциях, семинарах различного уровня	не более 3 баллов за год	
		всероссийский уровень	3	
		региональный уровень	2	
		муниципальный уровень	1	
		не принимали участие в мероприятиях	0	

10.	Удовлетворенность и количеством граждан предоставленных услуг	Рассматриваются обоснованных претензий со стороны обслуживаемых, признанных обоснованными в установленном порядке	количество (жалоб), сторон	ежемесячная
		Отсутствие жалоб	0	
		Наличие жалоб	-1	
	Оказание платных дополнительных услуг на дому	Привлечение дополнительных средств	не более 3 баллов	
		В сумме до 200 руб	1	ежемесячная
		В сумме от 200 до 500 руб	2	
		В сумме свыше 500 руб	3	
	ИТОГО: количество баллов:		25	

4. Критерии оценки дисциплинарных взысканий социальных работников и среднего и младшего медицинского персонала.

Фамилия Имя Отчество, подразделение, должность, период оценки _____		
Соблюдение трудовой дисциплины	Нарушение графика посещений	-1
	Отсутствие рабочих дневников	-1
	Не соблюдение должностной инструкции	-1
Наличие дисциплинарных взысканий у работника	В соответствии с ТК РФ	-5
Соблюдение техники безопасности, санитарно-эпидемического режима на дому у клиента	Не своевременное прохождение инструктажа по технике безопасности и противопожарной безопасности	-2
	Не своевременное доведение до обслуживаемых инструктажа по технике безопасности и противопожарной безопасности	-3
Обучение родственников обслуживаемых клиентов навыкам ухода за пожилыми людьми	Не обучает	0
Качественное и своевременное оформление медицинской документации, отчетов, запрашиваемой информации	Нарушение сроков отчетности или некачественное составление отчетности	-2
	Отсутствие нарушений порядка взимания платы за социальные услуги (своевременная сдача оплаты)	+1
Использование новых эффективных технологий в процессе медико-социального обслуживания граждан	Не применение на практике инновационных методов	0
Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Не соблюдение	-1
	Нетактичное отношение к обслуживаемым	-1
Участие в профессиональных смотрах, конкурсах, фестивалях, конференциях, семинарах различного уровня	Принимали участие	+3
Участие в санитарно-просветительной работе	Проведение бесед и лекций с обслуживаемыми гражданами	+1
Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных услуг	Наличие жалоб от обслуживаемых	-1
	Наличие благодарственных писем и отзывов	+1
	Не своевременное выполнение поручений граждан	-1
	Зарегистрированные факты невыполнения в полном объеме назначений врача (не своевременная покупка медикаментов)	-1
	Случаи выявления нарушений хранения лекарственных средств, использование лек. препаратов с истекшим сроком годности	-1
	Соблюдение правил медицинской этики и деонтологии	+1

5. Порядок определения размера стимулирующих выплат социальных работников, среднего и младшего медицинского персонала.

5.1. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета базисной ставки за отчетный период по каждому социальному работнику, среднему и младшему медицинскому персоналу.

5.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда определяется следующей формулой:

$$СЧФ = ФОТ - ОК - КВ - Ст - РЗО - ПВ, \text{ где}$$

- СЧФ – стимулирующая часть фонда;
- ФОТ – общий фонд оплаты труда учреждения (из всех источников);
- ОК – оклад
- КВ – компенсационные выплаты (за работу с опасными и иными особыми условиями труда);
- Ст – за непрерывный стаж работы
- РЗО – расширение зоны обслуживания;
- ПВ – прочие выплаты (выплаты предусмотренные коллективным договором: материальная помощь, разовые выплаты стимулирующего характера и т.д., выплаты предусмотренные законодательством РФ: до МРОТ, первые три дня больничного листа и т.д.).

5.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда социальных работников, среднего и младшего медицинского персонала делится на общую сумму баллов всех работников. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

5.4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого социального работника, среднего и младшего медицинского персонала. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за отчетный период.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение распространяется на всех социальных работников, средний и младший медицинский персонал учреждения и действует до принятия нового.

**Перечень видов прочих выплат условия и размеры в бюджетном
учреждении социального обслуживания Ивановской области
«Кинешемский комплексный
центр социального обслуживания населения».**

1. Выплата за наличие звания «Заслуженный работник» и ученой степени при условии соответствия звания и ученой степени профилю выполняемой работы (специальности) производится в размере от 5 до 15 процентов от оклада (должностного оклада).

2. Выплата в связи с награждением почетной грамотой Учреждения, Министерства здравоохранения РФ и Министерства труда и социальной защиты РФ, Администрации Кинешемского городского округа, участие в конкурсах вышестоящих органов государственной власти производится в размерах определенном соответствующими Положениями о награде, знаке, конкурсе.

3. Выплаты к праздничным датам:

- Международному дню 8 Марта,
- к дню защитника Отечества,
- к профессиональным праздникам (Дню социального работника, Дню автомобилиста)
- к Дню матери.

Прочие выплаты и их размеры работникам Учреждения осуществляться приказами руководителя пределах фонда оплаты труда .

При отсутствии средств фонда оплаты труда прочие выплаты не производятся.

Пронумеровано и прошнуровано
на 39 (тридцати девяти) листах.

Директор ОБУСО
«Кинешемский ЦСОН»



И.В.Панкратова

