

Согласовано:
Министр труда и
социальной защиты
населения Забайкальского
края



Е.В. Калашникова

2024 года

Согласовано:
Председатель
профсоюзного комитета
ГСУСО «Зыковский ДИ»
Забайкальского края



Т.П. Фондарко

2024 года

Утверждаю:
Директор ГСУСО
«Зыковский ДИ»
Забайкальского края



Ю.А. Якимова

2024 года

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного
стационарного учреждения социального
обслуживания «Зыковский дом интернат для
граждан, имеющих психические расстройства»
Забайкальского края

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного стационарного учреждения социального обслуживания «Зыковский дом интернат для граждан, имеющих психические расстройства» Забайкальского края (ГСУСО «Зыковский ДИ» Забайкальского края) (далее - Положение) определяет условия и порядок оплаты труда работников ГСУСО «Зыковский ДИ» Забайкальского края (далее - учреждение).

Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- перечень, размер, порядок и условия применения компенсационных и стимулирующих выплат;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Данное Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Забайкальского края от 9 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» (далее - Закон об оплате труда работников), постановлением Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488 «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» (далее – Постановление № 488), приказом Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края от 23.10.2024 г. №1476 в целях совершенствования оплаты труда работников учреждения, повышения их мотивации к качественным результатам труда, а также создания условий для привлечения высококвалифицированных специалистов.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает в себя оклады (должностные оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты, гарантированные доплаты и устанавливается настоящим Положением, коллективным договором учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Забайкальского края, Постановлением № 488.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем учреждения на основании настоящего Положения.

1.5. В целях установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам в учреждении создается постоянно действующая комиссия по оплате труда (далее - Комиссия).

1.6. Комиссия действует на основании Положения о постоянно действующей комиссии по оплате труда и руководствуется в своей работе настоящим Положением и другими действующими федеральными и краевыми нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда в соответствии с требованиями по разграничению полномочий в области оплаты труда, установленными статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации. Результаты работы комиссии оформляются соответствующим протоколом.

1.7. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения по согласованию с Министерством и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения.

Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС).

Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие

ограничений, то наименования должностей (профессий) работников и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется ежегодно, устанавливается на календарный год исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, объемов средств, поступающих из государственных внебюджетных фондов (если таковые имеют место быть) и от приносящей доход деятельности.

1.10. Начисление выплат стимулирующего характера производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда и не должно приводить к его перерасходу, в том числе с учетом сезонности в расходовании средств на оплату труда.

1.11. Руководитель учреждения с учетом мнения представительного органа работников и после согласования с Министерством утверждает Положение об оплате труда работников учреждения.

Ответственность за соблюдением законности, обоснованности и целесообразности расходования средств на оплату труда возлагается на руководителя и главного бухгалтера учреждения.

1.12. Месячная заработная плата работника, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной федеральным законом, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случае если месячная заработная плата работников учреждения по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Доплата, указанная в настоящем пункте, производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

1.13. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, компенсационные, стимулирующие выплаты, гарантированную персональную надбавку, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение), заключаемый между работником и работодателем.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Оклады (должностные оклады) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основании настоящего Положения.

Наименований должностей (профессий) работников учреждения должно полностью соответствовать наименованию должностей (профессий), указанных в профессиональных квалификационных группах (далее - ПКГ). Оклады устанавливаются с учетом

обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ, на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда).

2.2. Размер окладов по должностям работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг, должности которых отнесены к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н, устанавливаются из окладов в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.3. Размер окладов по должностям медицинских и фармацевтических работников учреждения, отнесенным к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526, устанавливаются из окладов в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.4. Размер окладов (должностных окладов) по должностям работников, отнесенным к ПКГ других видов экономической деятельности (образование, культура), утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570, от 05.05.2008 № 216н, от 27.02.2012 № 165н, установлены в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

2.5. Размер окладов по должностям, отнесенным к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н, устанавливаются с учетом окладов в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

2.6. Размер окладов по профессиям рабочих, отнесенным к ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н, устанавливаются из окладов в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

3. Размер, порядок и условия применения компенсационных выплат

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) надбавка к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) доплата за работу в ночное время;

в) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

г) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах края в размерах, установленных законодательством);

д) доплаты за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день.

3.2. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу). Размер надбавки устанавливается в соответствии со ст. 147 ТК РФ и Коллективным договором.

3.3. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения социального обслуживания и здравоохранения устанавливается в размере в соответствии со ст. 154 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554

«О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер данной надбавки, порядок и условия ее выплаты определены в приложении № 6 к настоящему Положению.

3.4. Доплаты работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размеры доплат и срок, на который они назначаются, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

3.5. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Руководитель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы работника. Время, отработанное работником сверхурочно, должно отражаться в таблице учета рабочего времени.

Чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов в учреждении введен, суммированный учет рабочего времени в соответствии со ст. 104 ТК РФ и Коллективным договором.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 152 ТК РФ).

3.6. Размер часового оклада при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления оклада (должностного оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.7. В составе заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и минимального значения размера заработной платы, в соответствии с частью 6 статьи 1 Закона Забайкальского края от 29 июня 2022 года № 2222-33К «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края» выплаты, установленные за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не учитываются.

3.8. Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливаются к фактически начисленной заработной плате.

4. Размер, порядок и условия применения стимулирующих выплат

4.1. В перечень стимулирующих выплат работникам учреждения включаются: надбавка за стаж непрерывной работы (за выслугу лет);

надбавка молодым специалистам;
надбавка работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах Забайкальского края

надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
система премирования.

4.2. Работникам учреждения устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) в следующих размерах к должностному окладу:

10% - при выслуге от 1 года до 3 лет;

20% - при выслуге от 3 до 5 лет;

30% - при выслуге свыше 5 лет.

В надбавку за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) включаются периоды работы в органах сферы занятости населения в Российской Федерации и СССР независимо от продолжительности и количества перерывов в работе.

Размер данной надбавки, порядок и условия ее выплаты определены в приложении № 7 к настоящему Положению.

Подтверждением для установления надбавки за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) служит трудовая книжка и иные документы, установленные действующим законодательством Российской Федерации, по которым возможно подтверждение трудового стажа.

4.3. Надбавка молодым специалистам устанавливается работникам:

а) являющимся лицами в возрасте до 35 лет включительно, впервые заключившим трудовой договор с учреждением в течение пяти лет после завершения обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, в том числе имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения с краевыми учреждениями трудового договора.

При трудоустройстве (в том числе в порядке перевода) молодого специалиста в течение трех лет после заключения с учреждением трудового договора, в другое краевое учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

б) относящимся к категориям работников, определенным в статье 1 Закона Забайкальского края от 8 июля 2024 года № 2370-ЗЗК «О повышении заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений Забайкальского края и внесении изменений в Закон Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» молодым специалистам в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые заключившим в течение пяти лет после завершения обучения с государственным учреждением трудовой договор в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, – ежемесячную надбавку к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в первые три года работы в размере 80 процентов, в течение четвертого года работы в размере 60 процентов, в течение пятого года работы в размере 30 процентов.

Надбавка молодому специалисту устанавливается на срок пять лет с даты заключения с государственным учреждением трудового договора, но не более чем до достижения им возраста 35 лет включительно.

Если на дату назначения надбавки молодому специалисту ему была ранее установлена надбавка в соответствии с иными нормативными правовыми актами Забайкальского края,

то ранее установленная надбавка молодому специалисту сохраняется на прежних условиях назначения и выплаты.

4.5. Надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание устанавливается работникам учреждения социального обслуживания и занятости населения, государственного учреждения здравоохранения.

Размер данной надбавки, порядок и условия ее выплаты определены в приложении № 8 к настоящему Положению.

4.6. Система премирования работников учреждения устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, а так же качества работы каждого работника учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год. Система премирования работников учреждения направлена на улучшение качества работы персонала учреждения.

Порядок начисления премии работникам учреждения определен в Положении о премировании (Приложение №9).

При увольнении работника по собственному желанию до истечения соответствующего периода работник лишается права на получение премии по итогам периода.

4.7. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные премии по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, а также в случае награждения знаком «Отличник социально-трудовой сферы».

При премировании учитывается:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение рейтинга учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации проектов, федеральных и краевых целевых программ.

4.8. Размер, порядок и условия выплаты единовременной премии устанавливаются учреждением самостоятельно и предусматриваются коллективными договорами, локальными нормативными актами.

Размер премии работникам учреждения устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда за отчетный период по решению руководителя на основании протокола Комиссии и по согласованию с выборным профсоюзным органом. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.9. Все виды стимулирующих выплат устанавливаются и выплачиваются по решению руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда и предусматриваются в трудовых договорах, коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах в соответствии с Положением.

Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.10. На стимулирующие выплаты направляются средства бюджета, а также используются средства, полученные учреждением от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. Порядок и условия распределения средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на стимулирующие выплаты, устанавливаются в соответствии с коллективным договором и положением о премировании работников учреждения.

4.11. Выплаты, указанные в разделе 4 носят стимулирующий характер, не образуют новый оклад и начисляются работнику по основному месту работы пропорционально отработанному времени.

5. Гарантированная персональная надбавка

5.1. Работникам учреждения, занимающим должности, к которым в соответствии с трудовым законодательством предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования, производится выплата гарантированной персональной надбавки до минимального значения размера заработной платы, который устанавливается законом края, обеспечивающим рост заработной платы в Забайкальском крае.

5.2. Размер гарантированной персональной надбавки для каждого работника устанавливается в абсолютном значении и определяется как разница между минимальным значением размера заработной платы, который устанавливается законом края, обеспечивающим рост заработной платы в Забайкальском крае, и размером начисленной месячной заработной платы данного работника по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об ее оказании принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Размеры и условия выплаты материальной помощи установлены в Коллективном договоре. Материальная помощь выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к положению об
оплате труда работников
учреждения от 23.10.2024 г.

ОКЛАДЫ
по должностям работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Размер оклада (руб.)
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
Специалист по социальной работе	1	10949
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях социального обслуживания, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
Заведующий отделением	Не установлен	16948

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к положению об
оплате труда работников
учреждения от 23.10.2024 г.

ОКЛАДЫ
по должностям медицинских и фармацевтических работников

Наименование должностей		Квалификационны й уровень	Размер оклада (руб.)
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»			
Сиделка (помощник по уходу), сестра-хозяйка.		1	6941
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
Наименование должностей	Ква лифика ционны й уровень	Наличие квалификационной категории	Размер оклада (руб.)
Медицинский дезинфектор;	1	Без квалификационной категории	7894
		2 квалификационная категория	8684
		1 квалификационная категория	9079
		Высшая квалификационная категория	9473
Медицинская сестра диетическая;	2	Без квалификационной категории	8510
		2 квалификационная категория	9361
		1 квалификационная категория	9787
		Высшая квалификационная категория	10212
Медицинская сестра палатная (постовая)	3	Без квалификационной категории	8807
		2 квалификационная категория	9688
		1 квалификационная категория	10129
		Высшая квалификационная	10569

		категория	
Старшая медицинская сестра	5	Без квалификационной категории	9218
		2 квалификационная категория	10140
		1 квалификационная категория	10601
		Высшая квалификационная категория	11062
ПКГ «Врачи и провизоры»			
Наименование должностей	Квалификационны й уровень	Наличие квалификационной категории	Размер оклада (руб.)
Врачи-терапевт; врач-психиатр	2	Без квалификационной категории	13280
		2 квалификационная категория	14608
		1 квалификационная категория	15272
		Высшая квалификационная категория	15936

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к положению об
оплате труда работников
учреждения от 23.10.2024 г.

ОКЛАДЫ
по должностям работников, отнесенных к профессиональным
квалификационным группам других видов экономической деятельности

Наименование должностей		Квалификационны й уровень	Размер оклада (руб.)
ПКГ «Должности педагогических работников»			
Наименование должностей	Квалифи кационный уровень	Наличие квалификационной категории	Размер оклада (руб.)
Инструктор по труду; музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре	1	Без квалификационной категории	12734
		2 квалификационная категория	14008
		1 квалификационная категория	14645
		Высшая квалификационная категория	15281
Воспитатель	3	Без квалификационной категории	13221
		2 квалификационная категория	14544
		1 квалификационная категория	15205
		Высшая квалификационная категория	15866

ПРИЛОЖЕНИЕ №4
к положению об
оплате труда работников
учреждения от 23.10.2024 г.

ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ)
по профессиональным квалификационным группам «Общепрофессиональные
должности руководителей, специалистов и служащих»

Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
Квалификацион- ный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (руб.)
1	специалист по охране труда; агент по снабжению	10218
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
2	Заведующий складом	11010
3	Заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела.	11541
4	Механик.	12071
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
1	Бухгалтер; документовед; инженер по охране труда; администратор баз данных; психолог; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт	12602

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к положению об
оплате труда работников
учреждения от 23.10.2024 г.

ОКЛАДЫ
по общеотраслевым профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада, (руб.)
1	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: повар; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; подсобный рабочий; рабочий по уходу за животными; продавец продовольственных товаров; плотник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; пекарь; кондитер; слесарь-сантехник; швея.	8746
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада (руб.)
1	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: машинист (кочегар) котельных; парикмахер	9011
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4	9509

	квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: водитель автомобиля	
1	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: официант	10072
2	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: кондитер	10338

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к положению об
оплате труда работников
учреждения от 23.10.2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о доплате за работу в ночное время работникам государственного стационарного
учреждения социального обслуживания «Зыковский дом интернат для граждан,
имеющих психические расстройства» Забайкальского края

1. Настоящим Положением устанавливаются размер, условия и порядок предоставления доплаты за работу в ночное время работникам учреждения.
 2. Работникам учреждения доплата за работу в ночное время производится в размере 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.
 3. Доплата начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других доплат и надбавок.
 4. Доплата за работу в ночное время производится в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда.
-

ПОЛОЖЕНИЕ
о надбавке работникам государственного стационарного учреждения социального обслуживания «Зыковский дом интернат для граждан, имеющих психические расстройства» Забайкальского края
за стаж непрерывной работы (выслугу лет)

1. Настоящим Положением устанавливаются размер, порядок и условия выплаты надбавки работникам государственного стационарного учреждения социального обслуживания «Зыковский дом интернат для граждан, имеющих психические расстройства» Забайкальского края (далее – учреждения) за стаж непрерывной работы (выслугу лет) в отрасли социального обслуживания (далее - надбавка).

2. Надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет) в учреждении выплачивается в составе заработной платы в следующих размерах:

1) 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при непрерывном стаже работы (выслуге лет) от 1 года до 3 лет;

20 процентов оклада (должностного оклада) при непрерывном стаже работы (выслуге лет) от 3 до 5 лет;

30 процентов оклада (должностного оклада) при непрерывном стаже работы (выслуге лет) свыше 5 лет.

3. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета повышений оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, других повышений, надбавок и доплат.

4. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности персонала учреждения, надбавка выплачивается и по совмещаемым должностям.

5. При исчислении стажа непрерывной работы (выслуге лет), дающего право на получение надбавки, в стаж работы засчитывается:

1) работникам за время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждении;

2) работникам за время непрерывной работы, как по основной работе, так и по совместительству, на любых должностях в медицинских организациях, учреждениях социального обслуживания, учреждениях образования:

время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр медицинских образовательных организаций высшего образования;

время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в образовательных организациях высшего образования и научно-исследовательских организациях;

время работы в централизованных бухгалтериях при медицинских организациях, учреждениях социального обслуживания, образования при условии, если за ней непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения, социального обслуживания, учреждениях образования;

время выполнения в медицинских организациях лечебно-диагностической работы, заведования отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских образовательных организаций высшего образования, в т.ч. организаций дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля;

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

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству, на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от 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 Комитета государственной безопасности СССР, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации, Службы внешней разведки Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации, Федеральной службы налоговой полиции Российской Федерации, Государственного таможенного комитета Российской Федерации, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Министерства юстиции Российской Федерации;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в медицинскую организацию, учреждение социального обслуживания 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 медицинских организациях, учреждениях социального обслуживания в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных организациях, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания;

время непрерывной работы в приемниках-распределителях Министерства внутренних дел Российской Федерации для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество;

3) работникам (при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки):

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

периоды, 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 обеспечения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

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

4) работникам без каких-либо условий и ограничений - время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывания в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата;

5) работникам - время непрерывной работы в специализированных автотранспортных предприятиях, выездных бригадах станций (отделений) скорой медицинской помощи.

6. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу учреждения при отсутствии во время перерыва другой работы:

1) не позднее одного месяца:

со дня увольнения из медицинских организаций, учреждений социального обслуживания;

со дня увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в медицинских организациях, учреждениях социального обслуживания;

со дня прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социального обслуживания, органов Государственного комитета санитарно-эпидемиологического надзора Российской Федерации, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда пенсионного и 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 организаций, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в медицинских организациях, учреждениях социального обслуживания;

со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции медицинских организаций (при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в медицинской организации и учреждении социального обслуживания);

со дня увольнения из приемника-распределителя Министерства внутренних дел Российской Федерации для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество;

2) не позднее двух месяцев:

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

со дня возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях. 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;

3) не позднее трех месяцев:

со дня окончания высшей или средней профессиональной образовательной организации, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

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

со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы Комитета государственной безопасности СССР, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных

войск Российской Федерации, Службы внешней разведки Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации, Федеральной службы налоговой полиции Российской Федерации, Государственного таможенного комитета Российской Федерации, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, не считая времени переезда;

4) не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией организации (подразделений) либо сокращением численности или штата работников организации (подразделений), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

5) не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях.

7. 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:

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 трудоустройства;

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

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из медицинской организации или учреждения социальной защиты населения (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и по другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, 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 медицинских организациях.

8. 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) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

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

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

9. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 1 - 5 пункта 6 настоящего Положения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

10. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в организациях, не предусмотренных номенклатурой медицинских организаций, учреждений социального обслуживания, за исключением организаций, упомянутых в настоящем Положении.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях выплаты надбавки за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание работникам государственного стационарного учреждения социального обслуживания «Зыковский дом интернат для граждан, имеющих психические расстройства» Забайкальского края

1. Настоящее Положение определяет порядок и условия выплаты надбавки за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание работникам государственного стационарного учреждения социального обслуживания «Зыковский дом интернат для граждан, имеющих психические расстройства» Забайкальского края (далее - учреждение).

2. Надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание является стимулирующей выплатой и устанавливается в целях материального поощрения труда работников учреждения. Данная надбавка учитывается при формировании планового фонда оплаты труда.

3. Надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание устанавливается работникам учреждения на основании приказа директора учреждения в следующих размерах:

1) Надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание устанавливается:

1.1) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждения, имеющим:

а) почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

б) ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности;

1.2) в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждения, имеющим:

а) почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника;

б) ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности;

1.3) в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждения, имеющим:

а) почетные профессиональные звания Забайкальского края, почетные профессиональные звания Читинской области, почетные звания профессиональных работников Читинской области, почетные звания по профессии Агинского Бурятского автономного округа, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника;

б) ведомственные знаки отличия: почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», нагрудный значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», знак отличия «Отличник просвещения» при условии соответствия награды профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника.

4. Работникам учреждения, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

Работникам учреждения, имеющим почетное звание и ученую степень, надбавка выплачивается по каждому основанию.

5. При увольнении работника надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание выплачивается пропорционально отработанному времени

6. Надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях выплаты премий работникам

1. Настоящее Положение разработано в целях:
 - усиления материальной заинтересованности работников учреждения в достижении высоких результатов в своей трудовой деятельности;
 - стимулирования их дальнейшего профессионального роста;
 - ориентации работников на повышении производительности труда, улучшение качественных и количественных показателей;
 - раскрытия индивидуальных качеств работника в достижении общих результатов труда, творческих дарований, развития инициативы при выполнении поставленных задач;
 - развития инициативы при применении современных технологий в работе,
 - повышения эффективности деятельности учреждения и улучшения качества оказываемых социальных услуг;
 - расширения перечня оказываемых услуг и производимой продукции с учетом потребности населения.
2. Премирование работников учреждения производится за высокоэффективную работу, стремление к повышению производительности труда при условии выполнения показателей эффективности и результативности деятельности учреждения и определяемых государственным заданием.
3. При определении размера премий учреждение использует индивидуальную оценку результатов труда каждого работника учреждения.
4. Оценка результатов труда каждого работника учреждения осуществляется на заседаниях Комиссии по оплате труда (далее – комиссия). На заседаниях комиссии утверждается список работников учреждения на выплату премий и размер премий к выплате.
5. Выплата премий производится в соответствии с настоящим Положением в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда, сформированного в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета края, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
6. Премии по настоящему Положению начисляются по результатам работы каждого работника в отдельности и учреждения в целом за период начисления премий за фактически отработанное время работником, в которое не включается:
 - время учебы с отрывом от производства;
 - отпуск без сохранения заработной платы;
 - период временной нетрудоспособности;
 - прочие отвлечения с разрешения закона, не подкрепленные оплатой труда за данный период.
7. Основанием для начисления премий являются данные бухгалтерской отчетности, таблицы учета рабочего времени, а так же приказы по личному составу, докладные руководителей подразделений и другие локально нормативные документы учреждения.
8. Суммы премий, выплачиваемых по настоящему Положению, включаются в расчет средней заработной платы, и выплачиваются работникам учреждения вместе с заработной платой.
9. Для работников учреждения установлена система премирования, состоящая из:
 - Ежемесячной премии, начисляемой по итогам работы за месяц.
 - Квартальной премии, исчисляемой по итогам работы за квартал.
 - Годовой премии, исчисляемой по итогам работы за календарный год.
 - Единовременной премии.

10. Порядок установления премиальных выплат.

10.1 Порядок определения премирования работников по вышеуказанным системам премирования отражается в протоколе заседания комиссии по оплате труда. Премия работникам может быть установлена:

- в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) работника;
- фиксированной суммой по решению руководителя и комиссии по оплате труда
- по результатам оценочного листа (контрольной карты) (Приложение 1).

10.1. Размеры премии конкретному работнику учреждения определяется в зависимости от результатов его работы. Мониторинг и оценку результативности и качества деятельности работника проводят руководители структурных подразделений. Результат заключается в оценочном листе (контрольной карте), служебной записке или докладной, и передается комиссии по оплате труда для вынесения итогового заключения.

10.2. Периодичность оценка деятельности работников определяется в зависимости от определенной системы премирования. Формирование результатов оценки эффективности осуществляется не позднее 25 числа текущего отчетного периода в два этапа.

На первом этапе ответственными исполнителями (руководителями отделений, подразделений) производится сбор необходимой информации, персональных отчетов работников, расчет балльной оценки каждого из показателей эффективности в оценочном листе (контрольной карте оценки) (Приложение 1) качества выполняемой работы, в котором фиксируются полученные баллы за каждый показатель, либо подаются на рассмотрение служебные записки и докладные.

На втором этапе комиссией осуществляется формирование сводного отчета - мониторинга выполнения показателей оценки эффективности по каждой категории работников. В сводной таблице результативности работы по итогам месяца/квартала/года высчитывается сумма баллов или процентное соотношение премии к окладу (должностному окладу) каждого работника. Премирование фиксированной суммой фиксируется в протоколе заседания комиссии с дальнейшим отражением результатов в приказе, утвержденном директором учреждения

10.3. Премирование осуществляется за фактически отработанное время.

10.4. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников учреждения ведется с участием комиссии по заработной плате.

10.5. Фонд стимулирующих выплат формируется из экономии ФОТ в пределах доведенных средств на оплату труда.

10.6. Размеры премий работников учреждения могут устанавливаться одинаковыми для отдельных должностей, всех работников подразделения или дифференцированными в зависимости от значимости их работы для выполнения основных показателей деятельности учреждения.

Для указных категорий работников для достижения целевых значений средней заработной платы можно использовать расчет средневзвешенного размера премии.

Средневзвешенный размер премии по учреждению (структурным подразделениям) определяется отношением суммы экономии фонда оплаты труда (бюджетные ассигнования, средства ОМС, поступления от приносящей доход деятельности) по отдельной категории работников к сумме баллов на заработную плату по должностным окладам (окладам).

Показатели, условия и размеры премий устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников.

10.6.1. Средневзвешенный размер выплат работникам, устанавливается по формуле:

$$P = \sum B_i \text{ балла за отработ. время} \cdot B_i \text{ за отработ. время} \cdot \dots$$

где:

P – размер выплаты работнику за отчетный период (руб.);

Ц1 балла – цена балла для определения размера выплат работнику (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями) (руб.);

$$Ц1 \text{ балла} = Э / Б \text{ за отработ. время}$$

где:

Э – сумма экономии фонда оплаты труда (бюджетные ассигнования, средства ОМС, поступления от приносящей доход деятельности (платных услуг) по отдельной категории работников;

Б за отработ. время – сумма баллов по результатам оценки результативности и качества труда, учитывающее заработную плату по должностным окладам (окладам) за отработанное время за отчетный период, по категории работников;

$$Б \text{ за отработ. время} = \sum B_i * K_i \text{ оклад за отработ. врем.}$$

где:

B_i – количество баллов по результатам оценки результативности и качества труда i – го работника, исчисленное по показателям оценки за отчетный период;

K оклад за отработ. врем. – коэффициент заработной платы по должностному окладу за отработанное время за отчетный период i – го работника;

$$K \text{ оклад.отработ. врем.} = ЗП \text{ факт.} / 1000.$$

где:

ЗП факт. – фактическая заработная плата по должностным окладам (окладам) за отработанное время количество часов (рабочих дней) по должности (профессии) за отчетный период;

Цена балла рассчитывается за отчетный период (месяц, квартал, год).

Стоимость одного балла одинаковая для всех категорий работников. Стоимость одного балла закрепляется приказом учреждения на основании предоставленных расчетов отдела бухгалтерии. Итоговая стоимость одного балла для каждого работника зависит от количества занимаемых им ставок по должности.

Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

10.7. Порядок премирования и утверждения премии:

10.7.1. Председатель комиссии, в соответствии с решением комиссии по оплате труда, утверждает список работников и размер премии к выплате.

10.7.2. Работники лишаются премии на 100% при наличии дисциплинарного взыскания в виде - выговора.

10.7.3. Размер премии снижается на 50 % при наличии дисциплинарного взыскания в виде - замечания.

Решение о полном или частичном лишении премии принимается за тот расчетный период, в котором было наложено дисциплинарное взыскание и оформляется приказом учреждения.

10.7.4. Основанием для начисления премий являются данные бухгалтерской отчетности, а также приказы по личному составу, докладные руководителей подразделений и другие документы.

10.7.5. Премия работникам учреждения начисляется, если работник отработал более половины периода, за который начисляется премия.

Приложение №1
К ПОЛОЖЕНИЮ
о порядке и условиях выплаты премий
от 24.10.2024 г.

Контрольная карта №

Должность

Ф.И.О. _____

Период оценки: _____ 20__ г.

№ п/п	Критерии оценки	Оценка руководителя структурного подразделения (0- не выполняется, 1- частично выполняется, 2- выполняется полностью)	Оценка действующей комиссии учреждения по зарботной плате (0- не выполняется, 1- частично выполняется, 2- выполняется полностью)	Примечан ие
1	Соблюдение производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, подготовка собственного рабочего места			
2	Качественное выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией			
3	Взаимозаменяемость внутри структурного подразделения и взаимодействие с другими структурными подразделениями учреждения для исполнения государственного задания			
4	Неукоснительное соблюдение этики профессиональных отношений, поддержание комфортного социально-психологического микроклимата в коллективе			
5	Участие в общественно-полезной деятельности учреждения			
6	Исполнение поручений, выходящих за рамки должностных обязанностей			
7	Пропаганда здорового образа жизни			
8	Бережное отношение и сохранность товарно-материальных ценностей и			

	нефинансовых активов учреждения			
9	Взаимодействие с получателями социальных услуг и доброжелательное отношение к ним			
10	Отсутствие жалоб со стороны получателей социальных услуг			
11	Своевременное предоставление отчетности и размещение информации и прохождение опросов в сети Интернет,			
12	Прочие показатели (с обязательным пояснением и не включенные в предыдущие критерии оценки): - - -			
	Итоговое количество баллов			

С оценкой ознакомлен _____
(подпись) (расшифровка)

Руководитель структурного подразделения: _____

(должность) (подпись) (расшифровка)

Комиссия:

Председатель комиссии _____
(должность) (подпись) (расшифровка)

Члены комиссии: _____;
(должность) (подпись) (расшифровка)

(должность) (подпись) (расшифровка);

(должность) (подпись) (расшифровка);

(должность) (подпись) (расшифровка);

(должность) (подпись) (расшифровка);

**Положение
о комиссии по оплате
труда работников государственного стационарного учреждения социального
обслуживания «Зыковский дом-интернат для граждан, имеющих психические
расстройства» Забайкальского края**

1. Настоящее Положение регламентирует деятельность комиссии по оплате труда государственного стационарного учреждения социального обслуживания «Зыковский дом-интернат для граждан, имеющих психические расстройства» Забайкальского края (далее соответственно – комиссия, учреждение), в том числе ее создание, организацию работы, принятие решений.

2. В своей деятельности комиссия руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Забайкальского края от 9 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» (далее - Закон об оплате труда работников), постановлением Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488 «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» (далее – Постановление № 488), а так же локальными нормативными актами учреждения.

3. Организационной формой работы комиссии являются заседания.

Комиссия состоит из председателя комиссии, заместителя председателя комиссии, секретаря комиссии и членов комиссии.

Деятельностью комиссии руководит председатель комиссии, а в его отсутствие заместитель председателя комиссии.

Персональный состав комиссии утверждаются приказом учреждения.

Члены комиссии не вправе делегировать свои полномочия другим лицам.

Председателем комиссии является директор учреждения.

Председатель комиссии руководит деятельностью комиссии, определяет дату заседания и утверждает его повестку, председательствует на заседании комиссии, осуществляет контроль за исполнением принятых комиссией решений.

Секретарь комиссии:

- осуществляет организацию работы по подготовке заседаний комиссии, подготавливает повестку дня заседания комиссии и формирует, по согласованию с председателем комиссии, список приглашенных на заседание лиц;

- осуществляет сбор материалов по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;

- не позже чем за два дня до заседания информирует членов комиссии и лиц, приглашенных на заседание, о повестке дня заседания, дате, месте и времени его проведения, а также направляет членам комиссии материалы по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;

- ведет протокол заседания комиссии;

- направляет копии протокола заседания комиссии директору учреждения в течение трех дней с момента его подписания;

- направляет, в случае необходимости, выписку из протокола заинтересованным лицам.

В отсутствие секретаря комиссии его полномочия выполняет другой член комиссии по решению председателя комиссии.

Члены комиссии:

присутствуют на заседаниях комиссии, а при невозможности присутствовать на заседании комиссии обязаны заблаговременно известить об этом секретаря комиссии;

вносят председателю комиссии предложения по плану работы комиссии;

представляют секретарю комиссии материалы по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;

вносят предложения по приглашению на заседания комиссии работников учреждения;

участвуют в обсуждении рассматриваемых комиссией вопросов и выработке по ним решений;

направляют, в случае необходимости, секретарю комиссии свое мнение по вопросам повестки дня заседания комиссии в письменном виде.

4. Компетенция комиссии:

- расчет выплат компенсационного характера;
- расчет выплат стимулирующего характера;
- проверка оснований для установления и изменения размера заработной платы;
- проведение оценки деятельности работников учреждения;
- выработка предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников;
- выражение мотивированного мнения по вопросам установления надбавок и доплат, размер которых прямо не урегулирован Положением об оплате труда работников учреждения.

5. Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в год.

6. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. В случае равенства голосов решающим является голос председателя комиссии.

7. Решения комиссии оформляются в виде протоколов, которые подписываются председателем комиссии или его заместителем, председательствующим на заседании, членами комиссии и секретарем комиссии.

8. Комиссия имеет право:

- запрашивать дополнительную информацию, документацию, материалы для изучения вопроса;
- рекомендовать, приостанавливать или отменять ранее принятое решение на основании проведенного изучения предоставленных материалов;
- приглашать на свои заседания руководителей структурных подразделений и получать от них необходимые пояснения.

9. Руководители структурных подразделений предоставляют заполненные оценочные листы (контрольные карты), служебные записки, докладные или ходатайства на рассмотрение комиссии в сроки, указанные в Положении о порядке и условиях выплаты премий работникам учреждения.

Оценка работника, представленная после установленного срока, к рассмотрению не принимается.

10. При анализе представленной оценки комиссия:

выявляет соответствие информации в представленных оценочных листах работника (контрольных картах), служебных записках, докладных или ходатайствах, утвержденным критериям и их оценке;

проводит собственную оценку деятельности каждого работника на основании представленных оценки структурных руководителей и подтверждающих деятельность документов (при наличии).

11. Вопрос о не начислении или снижении стимулирующих выплат рассматривается комиссией в случаях:

- наличия дисциплинарного взыскания;

- наличия случаев травматизма получателей социальных услуг (ПСУ) при осуществлении деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье ПСУ была возложена на данного работника;

- окончания срока действия стимулирующей выплаты;

- добровольного (письменного) отказа от выполнения видов работ, за которые была предусмотрена надбавка, либо отказа от участия в получении стимулирующих выплат.

Вопрос о не начислении или снижении стимулирующих выплат выносится на рассмотрение комиссии на основании:

- приказа директора учреждения о дисциплинарном взыскании работника (при наличии дисциплинарного взыскания);

- не представления оценочного листа по окончании срока действия стимулирующей выплаты в установленные сроки;

- заявления от работника о добровольном отказе от выполнения вида работ, за которые была предусмотрена надбавка, либо отказе от участия в получении стимулирующих выплат.

11. Все участники комиссии по заработной плате не получают за данную работу дополнительного вознаграждения.

12. Решения комиссии могут быть обжалованы в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

13. Члены Комиссии несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей осуществлению анализа и оценки объективности представленных показателей результатов и качества работы (эффективности труда) работников учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
