

**КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
«АРСЕНЬЕВСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»
ПРИКАЗ**

30 марта 2023 г.

г. Арсеньев

№ 27/1

Согласно действующему трудовому законодательству РФ

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение об оплате труда Краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Арсеньевский психоневрологический интернат» и ввести его в действие с 01 апреля 2023 года.

2. Специалисту по персоналу Комиссаровой Н.Н. ознакомить с Положением об оплате труда весь персонал Краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Арсеньевский психоневрологический интернат».

3. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор КГБУСО
«Арсеньевский ПНИ»

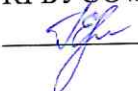


О.А.Егорова

С приказом ознакомлены:

Н.Н. Комиссарова 30.03.2023

Согласовано

Председатель совета
Трудового коллектива
КГБУСО «Арсеньевский ПНИ»
 Е.В. Гайфулина

«30» марта 2023г.

Утверждаю

Приказ № 27/1

«30» марта 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ краевого государственного бюджетного учреждения со- циального обслуживания (Положение)

1. Общие положения

Данное Положение применяется при определении заработной платы работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Арсеньевский психоневрологический интернат» (далее - учреждение).

1.1. Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК);
- закон Приморского края от 24.04.2013 № 188-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края» (в ред. Закона Приморского края от 02.11.2016 № 14-КЗ);
- постановление Администрации Приморского края от 08.05.2013 № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края» (в ред. Постановления Администрации Приморского края от 08.10.2014 № 406-па);
- постановление Администрации Приморского края от 15.10.2019 № 664-па «О внесении изменений в постановление Администрации Приморского края от 08 мая 2013 года № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края»»;

- приказ министерства труда и социальной политики Приморского края 30.01.2023 № 26пр/31 «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социальной политики Приморского края».

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Правительством Приморского края;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Правительством Приморского края;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- примерного положения министерства труда и социального политики Приморского края;
- положения о порядке и размерах оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края;
- настоящего Положения.

1.3. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, регулирует и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждения, размеры окладов, порядок и условия установления повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- порядок и размер оплаты труда руководителя и главного бухгалтера Учреждения;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- порядок и условия оказания материальной помощи работникам в трудной жизненной ситуации.

1.4. Заработная плата работника Учреждения включает в себя оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

1.5. Заработная плата работников Учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.8. Данное Положение распространяется на всех работников Учреждения.

1.9. Условия оплаты труда работников, установленные Положением, не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.10. Если какие-либо нормы Положения ухудшают положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, то эти нормы не применяются полностью или в соответствующей части.

1.11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего

норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

1.12 Положение согласовано с представителем Совета трудового коллектива работников, представляющим интересы всех работников.

1.13.Ссылка на Положение включается в тексты всех трудовых договоров, заключаемых с работниками. Все трудоустраивающиеся до заключения (подписания) трудового договора знакомятся с Положением.

1.14.В случае если трудоустраивающийся не согласен с условиями оплаты труда, установленными Положением, трудовой договор с ним не заключается.

1.15.Заработная плата работников государственных учреждений Приморского края ежегодно увеличивается (индексируется) постановлением Правительства Приморского края с учетом индекса потребительских цен, предусмотренного прогнозом социально-экономического развития Приморского края на соответствующий год, путем увеличения окладов. При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.Порядок и условия оплаты труда

2.1.Основные условия оплаты труда.

2.1.1.Системы оплаты труда работников учреждений включают в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2.Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должно-

стей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденного Администрацией Приморского края;

перечня видов стимулирующих выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденного Администрацией Приморского края;

Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

2.1.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет:

размеры окладов, ставок заработной платы;

размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, не ниже размеров, установленных настоящим приказом, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам медицинских и педагогических работников учреждений, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

2.3.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника по ПКГ на повышающий коэффициент и не образует новый оклад.

2.3.3. Размеры повышающих коэффициентов устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников учреждений в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,15
- при наличии первой квалификационной категории - 0,1
- при наличии второй квалификационной категории - 0,05.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, внутридолжностного категорирования, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении внутридолжностной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.5. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

2.5.1. Компенсационные выплаты работникам учреждений устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденными Правительством Приморского края.

2.5.2. Работникам учреждения в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным постановлением Правительства Приморского края, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

2.5.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.5.4. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) по итогам специальной оценки условий труда.

Размер повышения оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

Медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, устанавливается доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 25 процентов оклада.

Доплата устанавливается по одному из оснований, по которому предусмотрен наибольший размер.

2.5.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К заработной плате работников учреждений в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР и краевым законодательством начисляются:

в размере 1,2 - на остальной территории Приморского края;

процентная надбавка к заработной плате в полном размере с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), если они прожили в указанных местностях не менее пяти лет;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

2.5.6. Работникам учреждений, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы - для работников учреждений, оплата труда которых рассчитывается, исходя из ставки заработной платы).

2.5.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей) - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению

сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также специфики работы, связанной с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.5.8. Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Для работников учреждений по виду экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания» размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 50 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

2.5.9. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

2.6.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим положением в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет субсидий на выполнение Государственного задания, с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения. А также, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат и разъяснениями о порядке установления стимулирующих выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденными Правительством Приморского края.

2.6.2. Выплаты стимулирующего характера не производятся:

Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет.

2.6.3. Для установления стимулирующих выплат работникам создается постоянно действующая комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав и Положение о работе комиссии утверждается приказом директора Учреждения.

2.6.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов или в абсолютных размерах.

2.6.5. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за качество выполняемых работ;
выплаты за интенсивность;
премии по итогам работы (за квартал, год);
выплаты за высокие результаты работы (за год), в том числе
премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

2.6.6. Стимулирующие выплаты производятся:

за качество выполняемых работ на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат;

за интенсивность на основании приказа Работодателя, в соответствии с объемом выполняемых работ;

премии по итогам работы на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат;

за высокие результаты работы, в том числе премия за выполнение особо важных и ответственных работ, на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат.

2.6.7. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную дополнительную работу.

2.6.8. При установлении стимулирующей выплаты **за качество выполняемых работ** учитывается:

полнота и своевременность предоставления социальных услуг, а также их результативность;

соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей (отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений учреждения, клиентов);

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

отсутствие обоснованных жалоб.

2.6.9.Руководитель учреждения имеет право самостоятельно снижать размер стимулирующей выплаты либо отменять ее полностью, в том числе по следующим основаниям:

неисполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией;

нарушение штатной, финансовой дисциплины;

предоставление недостоверной информации;

невыполнение правил по охране труда, технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, правил обработки инструмента;

нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

2.6.10.Размер ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ (в процентах) устанавливается по результатам оценки выполнения целевых показателей для установления надбавок за качество выполняемых работ каждым работником и равен количеству набранных баллов (1 балл равен 1 проценту).

Выплата за качество выполняемых работ выплачивается ежемесячно.

Для установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ применяются следующие критерии оценки деятельности Приложение № 2.

2.6.11.Надбавка за качество выполняемых работ работникам Учреждения на основании оценочных листов, представленных руководителями структурных подразделений Приложение № 3.

2.6.12.Выплата за интенсивность осуществляется работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, дополнительную работу, поручаемую работодателем не входящую в круг его должностных обязанностей. Содержание и объем дополнительной

работы, а также конкретный размер стимулирующей выплаты, за выполнение данной работы, устанавливается Работодателем. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, также устанавливаются Работодателем. Предельный размер выплаты за интенсивность составляет 300% оклада.

2.6.13. Выплата за интенсивность выплачивается ежемесячно. Оценка показателей выплаты данной стимулирующей выплаты осуществляется на основании оценочного листа:

**Оценочный лист сотрудника для установления
стимулирующей выплаты за интенсивность**

Ф.И.О.	Должность	Надбавка за интенсивность (%)			Итого
		Особый режим (безаварийный, безостановочный, с интенсивной нагрузкой)	Дополнительный объем работы (выполнение до- полнительных работ по пору- чению директо- ра или руково- дителя подраз- деления, подго- товка внеплано- вых отчетов, информации т.п.)	Выполнение особых по- ручений	
Итого:					

Комиссией по распределению стимулирующих выплат производится подсчет по каждому сотруднику, на основании чего устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность.

2.6.14. **Премия по итогам работы** – устанавливается работникам с учетом коэффициента их деятельности, в целях поощрения работников за выполненную работу.

Коэффициент эффективности деятельности рассчитывается для следующих категорий работников:

- Врачи (Заведующий отделением – врач специалист, врач – психиатр);

- Младший медицинский персонал (младший медицинская сестра (брат) по уходу за больными, сестра-хозяйка);
- Средний медицинский персонал (старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая));
- Прочий персонал (бухгалтер, специалист по персоналу, заведующая отделением, заведующий складом, заведующий хозяйством, специалист по закупкам, системный администратор, специалист по социальной работе, повар, официант, комендант, водитель, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию, оператор стиральных машин, швея, кастаньяша, дворник, кочегар).

Коэффициенты эффективности деятельности для отдельных категорий работников рассчитывается на основании оценочных листов:

Оценочный лист
Коэффициент эффективности деятельности
_____ персонала
(категория персонала)
Для расчета стимулирующей выплаты по итогам работы
за _____ 20__ г.
(месяц)

№ п/ п	Ф.И.О. работ- ника	Наименование критериев			Размер показа- теля для расчета стиму- лирую- щей вы- платы в %	За до- полни- тельный объем работы руб.
		Отсутствие обоснован- ных жалоб клиентов (оценка ру- ководителя структурно- го подразде- ления мак- симально 40%)	Профессиональ- ная компетент- ность (качествен- ное выполнение должностных обя- занностей, стан- дартов) (оценка руково- дителя структур- ного подразделе- ния максимально 30%)	Соблюдение этических норм поведения с клиентами и в коллективе (кодекс этики) (оценка руко- водителя структурного подразделения максимально 30%)		
1		40	30	30	100	
2						
3						
...						

2.6.15. Премия выплачивается по итогам работы за квартал, год, предельными размерами не ограничивается.

Руководитель учреждения, при установлении отдельным категориям работников премии по итогам работы, обязан обеспечить доведение их заработной платы до показателей, установленных приказом Министерства труда и социального развития Приморского края на текущий финансовый год (в целях реализации указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»), а также обеспечить соотношение доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты учреждения и вспомогательного персонала учреждения в соответствии с приказом Министерства труда и социальной политики Приморского края на текущий период.

Для каждой категории работников устанавливается общая сумма на выплату премии по итогам работы с целью достижения установленных параметров средней заработной платы, с учетом среднесписочной численности сотрудников данной категории. Определение вышеуказанной суммы, осуществляется на основе анализа данных о плановом фонде оплаты труда и фактических расходах на оплату труда за истекший период.

Например, сумма на выплату премии по итогам работы за квартал, год (для достижения установленных параметров средней заработной платы, согласно приказу Министерства труда и социальной политики Приморского края на текущий финансовый год) для определенной категории сотрудников составила 11900,00 рублей:

Оклады сотрудников (по списку)	Размер показателя для расчета премии на основании оценочных листов, %	Размер показателя для расчета премии по итогам работы, руб.	Расчет выплаты за высокие результаты работы, руб.	
5000,00	100%	5000,00	$5000 * K =$	3500,00
7000,00	100%	7000,00	$7000 * K =$	4900,00
10000,00	50%	5000,00	$5000 * K =$	3500,00
Итого по		17000,00		11900,00

всем работ- никам				
----------------------	--	--	--	--

Где, коэффициент $K = 11900,00 / 17000,00 = 0,7$

В результате получен размер стимулирующей выплаты в руб-лях конкретному работнику.

Установленный размер премии, подлежащей выплате, оформля-ется приказом директора учреждения.

Премии, выплачиваемые в абсолютном значении начисляются и выплачиваются:

- районный коэффициент в размере 20 (двадцать) процентов;
- процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальне-го Востока в размере, максимально, до 30 (тридцати) процентов.

Работникам, проработавшим в периоде, по результатам которо-го устанавливается выплата, не полный период (прием на работу), производится пропорционально отработанному времени.

Ответственность за соблюдение законности, обоснованности и целесообразности расходования средств возлагается на директора учреждения.

3. Порядок и размеры заработной платы руководителя и глав-ного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя и главного бухгалтера Учреждения состоит из оклада и выплат компенсационного и сти-мулирующего характера.

3.2. Условия оплаты труда руководителя и главного бухгалтера Учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Заработная плата руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, формируемого за счет бюджетных средств.

3.4. Руководителю и главному бухгалтеру Учреждения может выплачиваться материальная помощь в порядке, предусмотренном разделом 8 настоящего Положения.

3.5. Должностной оклад, стимулирующие и компенсационные выплаты руководителя Учреждения (в том числе их конкретные размеры и порядок выплат) определяются трудовым договором в соответствии с Постановлением Администрации Приморского края №541-па от 24 ноября 2016г. «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края» (в ред. Постановления Администрации Приморского края от 28.03.2018 № 132-па).

3.6. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения и определяется трудовым договором. Величина оклада регламентируется п.3.2. Постановления Администрации Приморского края №541-па от 24 ноября 2016г. «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края» (в ред. Постановления Администрации Приморского края от 28.03.2018 № 132-па).

3.7. С учетом условий труда главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего положения.

3.8. Главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- надбавка за качество выполняемых работ;
- премия по итогам работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

3.9. Размер надбавки за качество выполняемых работ определяется в соответствии с критериями оценки деятельности главного бухгалтера. Согласно данным критериям, устанавливается опреде-

ленное количество баллов по каждому показателю. Максимальный суммарный размер баллов для установления надбавки за качество выполняемых работ составляет - 100 баллов.

3.10. Критерии оценки деятельности главного бухгалтера для установления надбавки за качество выполняемых работ

Наименование	Количество баллов (максимальное)
Соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления сведений, отчетов, включая статистические отчеты (не менее 98% от общего количества предоставляемых отчетов, сведений, ПФХД)	10
Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию средств	10
Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	10
Отсутствие средств на лицевом счете учреждения на 01 число каждого месяца при условии финансирования до 25 числа каждого месяца	10
Соблюдение установленный учреждению показателей соотношения средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждения и доведение их в установленные сроки до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в крае в соответствии с региональной «дорожной картой»	10
Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в ФОТ работников учреждения	10
Соблюдение целевого соотношения средней заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждения	20
Соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения	20
Итого:	100

3.11. При невыполнении каких-либо показателей критериев оценки деятельности, баллы не начисляются или начисляются не в полном объеме (0 – если показатель не выполняется, 5 – если пока-

затель выполняется частично, 10 – если показатель выполняется в полном объеме).

3.12. Надбавка за качество выполняемых работ главному бухгалтеру устанавливается приказом директора Учреждения по итогам работы за предыдущий квартал и выплачивается ежемесячно. Максимальный размер выплаты за качество выполняемых работ рассчитывается согласно пункту 3.4.1. Постановления Администрации Приморского края №541-па от 24 ноября 2016 г. «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края» (в ред. Постановления Администрации Приморского края от 28.03.2018 № 132-па) и определяется трудовым договором.

3.13. Размер ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ рассчитывается по формуле: $R_n = \text{КолБал} \times \text{Мак}R_n / 100$, где R_n – размер надбавки, КолБал – количество баллов в соответствии с критериями оценки деятельности главного бухгалтера, $\text{Мак}R_n$ – Максимальный размер выплаты за качество выполняемых работ.

3.14. **Премия по итогам работы** устанавливается ежеквартально, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы главного бухгалтера. Максимальный суммарный размер баллов для установления надбавки за качество выполняемых работ составляет - 50 баллов.

3.15. Критерии оценки и целевые показатели эффективности работы главного бухгалтера для установления ежеквартальной премии по итогам работы

Наименование	Количество баллов (максимальное)
Высокое качество и своевременная сдача квартальной отчетности	10
Обеспечение целевого использования бюджетных средств	10
Качество составления плана финансово-хозяйственной деятельности, обеспечивающее минимальное количество внесений изменений в экономическую классификацию	10

Отсутствие кредиторской задолженности	10
Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	10
Итого:	50

3.16. При невыполнении каких-либо показателей критериев оценки деятельности, баллы не начисляются или начисляются не в полном объеме (0 – если показатель не выполняется, 5 – если показатель выполняется, 10 – если показатель выполняется в полном объеме).

3.17. Премия по итогам работы главному бухгалтеру устанавливается приказом директора Учреждения по итогам работы за предыдущий квартал. Максимальный размер премии по итогам работы рассчитывается согласно пункту 3.4.2. Постановления Администрации Приморского края №541-па от 24 ноября 2016 г. «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края» (в ред. Постановления Администрации Приморского края от 28.03.2018 № 132-па) и определяется трудовым договором.

3.18. Размер премии по итогам работы рассчитывается по формуле: $R_{п} = \text{КолБал} \times \text{МакРп} / 50$, где $R_{п}$ – размер премии, КолБал – количество баллов в соответствии с критериями оценки деятельности главного бухгалтера, МаксРп – Максимальный размер премии по итогам работы.

3.19. **Премия за выполнение особо важных и ответственных работ** устанавливается по итогам работы за год за выполнение особо важных и ответственных работ в текущем финансовом году целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда.

3.20. Критерии оценки деятельности главного бухгалтера для установления премии за выполнение особо важных и ответственных работ

Наименование	Количество баллов (максимальное)
--------------	----------------------------------

Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	10
Разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности	10
Отсутствие дисциплинарных нарушений в соответствующем периоде	10
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	10
Участие в течение установленного периода в выполнении важных работ и мероприятий.	10
Итого:	50

3.21. При невыполнении каких-либо показателей критериев оценки деятельности, баллы не начисляются или начисляются не в полном объеме (0 – если показатель не выполняется, 5 – если показатель выполняется, 10 – если показатель выполняется в полном объеме).

3.22. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ главному бухгалтеру устанавливается приказом директора за год. Максимальный размер премии по итогам работы рассчитывается согласно пункту 3.4.3. Постановления Администрации Приморского края №541-па от 24 ноября 2016 г. «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края» (в ред. Постановления Администрации Приморского края от 28.03.2018 № 132-па) и определяется трудовым договором.

3.23. Размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ рассчитывается по формуле: $R_{пов} = K_{олБал} \times M_{ах}R_{пов} / 50$, где $R_{пов}$ – размер премии, $K_{олБал}$ – количество баллов в соответствии с критериями оценки деятельности главного бухгалтера, $M_{ах}R_{пов}$ – Максимальный размер премии по итогам работы.

3.24. На стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктом 5.8 настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

4.Порядок формирования фонда оплаты труда

4.1. Средства краевого бюджета для формирования фонда оплаты труда работников учреждений определяются из количества должностей, профессий, предусмотренных штатным расписанием, необходимых для выполнения государственного задания, и размеров окладов по каждой должности, профессии, установленных в соответствии с приложениями № 1, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. При формировании фонда оплаты труда работников в учреждении предусматриваются средства (без учета работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) для выплаты стимулирующих выплат (без учета средств, поступающих от приносящей доход деятельности) в расчете на год:

стимулирующие выплаты за исключением премии по итогам работы для работников учреждений (без учета руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) - в размере 3,6 размеров окладов по ИПКГ, установленных приложениями № 1, с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате,

для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера — в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края, утвержденным постановлением Администрации Приморского края от 24 ноября 2016 года № 541-па «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края»;

премии по итогам работы для работников учреждений (без учета руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) — в размере двух размеров окладов по ПКГ, установленных приложениями №1 к настоящему приказу, с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, а также средства для выплаты премии по итогам работы,

премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю, главному бухгалтеру в соответствии с Положением

об оплате труда руководителей, учреждений Приморского края, утвержденным — постановлением Администрации Приморского края от 24 ноября 2016 года № 541-па «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края».

4.3. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников между стимулирующими выплатами.

4.4. Для работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда, доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждения определяется с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.Порядок выплаты заработной платы

5.1. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке (кредитной организации) не реже чем каждые полмесяца:

20 числа каждого месяца за 1-ю половину текущего месяца,
5 числа месяца следующего за текущим – за отработанный месяц.

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

5.3. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

5.4. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти.

5.5. Письменное извещение работников производится в расчетном листке и содержит информацию Приложение № 3:

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

5.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель несет материальную ответственность в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

6. Оказание материальной помощи работникам учреждения

6.1 В пределах экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации:

- смерти близкого родственника при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство (например, свидетельство о браке);
- утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.;
- особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов;
- иных трудных жизненных ситуаций.

6.2. Материальная помощь может быть оказана каждому работнику находящемуся в трудной жизненной ситуации не более одного раза в год в размере не превышающем 10000,00 (десяти тысяч) рублей.

6.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения.

7. Заключительные положения

7.1. Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат утверждению директором учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

7.2. Положение подлежит пересмотру в случае принятия новых либо внесения изменений и дополнений в законодательные акты Российской Федерации, Приморского края.

Приложение №1

РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающего коэффициента к должностным окладам по занимаемой должности работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания

"Арсеньевский психоневрологический интернат"

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Размер оклада (должностн ого оклада, руб.	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) %
1	2	3	4

1. Медицинские и фармацевтические работники

1.1. Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"

1.1.1.	1 квалификационный уровень санитарка; сестра-хозяйка	15279	
--------	---	-------	--

1.2. Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"

1.2.1.	2 квалификационный уровень медицинская сестра диетическая	18595	
1.2.2.	3 квалификационный уровень медицинская сестра палатная высшей категории; медицинская сестра палатная 1 категории; медицинская сестра палатная 2 категории; медицинская сестра палатная без категории;	19328	15 10 05
1.2.3	4 квалификационный уровень: Фельдшер	19756	
1.2.4	5 квалификационный уровень: Старшая медицинская сестра 1 категории	21895	

1.3. Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"

1.3.1	2 квалификационный уровень: Врач психиатр без категории; Врач психиатр 2 категории; Медицинский психолог	24462	
1.3.2	Заведующий отделением. Врач специалист	27518	

2. Социальные работники

2.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"

2.1.1.	1 квалификационный уровень Специалист по социальной работе	23530	
--------	---	-------	--

3. Работники, занимающие общетраслевые должности служащих

3.1. Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих второго уровня"

3.1.1.	2 квалификационный уровень заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	18595	
--------	--	-------	--

3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих третьего уровня"

3.2.1.	1 квалификационный уровень Специалист по персоналу	21758	
3.2.2	3 квалификационный уровень Бухгалтер 1 категории	23530	
1	2	3	4

3.3. Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих четвертого уровня"

3.3.1	2 квалификационный уровень Главный бухгалтер;	45832	
-------	--	-------	--

4. Руководителей структурных подразделений

"Общетраслевые должности служащих первого уровня"

1 квалификационный уровень Заведующий отделением	27518	
---	-------	--

5. Работников печатных средств массовой информации

5.1 Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"

5.1.1.	3 квалификационный уровень Системный администратор	22613	
--------	---	-------	--

6. Должности профессий работников, которые не включены в профессиональные квалификационные группы

Специалист по персоналу, специалист по закупкам, специалист по административно-хозяйственному обеспечению	21758	
Начальник административно-хозяйственному обеспечению	26464	

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ

по профессиональным квалификационным группам по общепрофессиональным профессиям рабочих краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания "Арсеньевский психоневрологический интернат"

№ п/п	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Размер оклада, руб.
1	2	3

1. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"

1.1	1 квалификационный уровень	
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; официант; кухонный работник; сторож; уборщик служебных помещений; уборщик территории, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, подсобный рабочий, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	15279

2. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

2.1	4 квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водитель автомобиля, повар.	20902
-----	--	-------

**Квалификационные характеристики
и требования по должностям работников**

Главный бухгалтер	Высшее или среднее профессиональное образование и стаж работы не менее пяти лет из последних семи календарных лет работы, связанной с ведением бухгалтерского учета, составлением бухгалтерской (финансовой) отчетности либо с аудиторской деятельностью при наличии высшего образования – не менее трех лет из последних пяти календарных лет
Бухгалтер 1 категории	Среднее профессиональное образование – программа подготовки специалистов среднего звена. Дополнительное профессиональное образование по специальным программам. Стаж работы не менее трех лет при специальной подготовке по учету и контролю
Специалист по персоналу	Среднее профессиональное образование – программа подготовки специалистов среднего звена. Основные программы профессионального обучения, дополнительные профессиональные программы. Стаж работы не менее одного года по подбору персонала
Специалист по административно – хозяйственному обеспечению	Среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет.
Заведующий складом	Среднее профессиональное образование и стаж работы в должности заведующего складом не менее 1 года или среднее (полное) общее образование и стаж работы в должности заведующего складом не менее 3 лет.
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Назначается лицо без предъявления требований к образованию и стажу работы, достигшее совершеннолетия и прошедшее инструктаж, должен обладать знаниями, навыками и умением выполнять работы, предусмотренные характеристиками работ рабочего по комплексному обслуживанию зданий.
Электромонтер по	Высшее профессиональное (техническое) образование

ремонт и обслуживанию электрооборудования 4 разряда	без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности электромонтера с группой допуска не ниже IV не менее 3 лет.
Специалист по социальной работе	Высшее или среднее профессиональное образование либо профессиональная переподготовка в соответствии с профилем деятельности без предъявления требований к стажу.
Повар 5-го разряда	Среднее профессиональное образование – программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих). Профессиональное обучение – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих. Стаж не менее года для имеющих профессиональное обучение, не менее шести месяцев для имеющих среднее профессиональное образование. Выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы).
Кухонный рабочий, официант	Назначается лицо без предъявления требований к образованию и стажу работы, достигшее совершеннолетия и прошедшее инструктаж.
Водитель автомобиля	Среднее общее образование, профессиональная подготовка. Право на управление автомобилем категории В, С стаж работы водителем автомобиля не менее 3 лет. Выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы).
Оператор стиральных машин, кастелянша	Назначается лицо без предъявления требований к образованию и стажу работы, достигшее совершеннолетия и прошедшее инструктаж.
Сторож (вахтер), дворник, машинист (кочегар) котельной	Назначается лицо без предъявления требований к образованию и стажу работы, достигшее совершеннолетия и прошедшее инструктаж.
Слесарь – сантехник	Начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы

Врачи – психиатр, врач специалист	Высшее профессиональное образование по соответствующей специальности, послевузовское и (или) дополнительное профессиональное образование и сертификат специалиста по специальности в сфере здравоохранения, без предъявления требований к стажу работы
Старшая медицинская сестра	Среднее профессиональное образование (повышенный уровень) по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика» без предъявления требований к стажу работы
Медицинская сестра палатная (постовая)	Среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика» без предъявления требований к стажу работы
Медицинская сестра диетическая	Среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Диетология» без предъявления требований к стажу работы
Сестра-хозяйка	Среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка по направлению профессиональной деятельности без предъявления требований к стажу работы
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	Среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу работы
Портной 4 – го разряда	Профессиональное обучение - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)
Начальник административно – хозяйственного подразделения	Высшее образование, Дополнительное профессиональное образование – программы повышения квалификации в области управления материально - техническим обеспечением, программы профессиональной переподготовки (не реже чем раз в пять лет)
Системный администратор	Среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена или Высшее образование

**Целевые показатели деятельности учреждения и
критерии оценки выполнения целевых показателей
для установления надбавок за качество выполненных работ**

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
Главный бухгалтер		
1	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления сведений, отчетов, включая статистические отчеты (не менее 98% от общего количества предоставляемых отчетов, сведений, ПФХД)	10
2	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию средств	10
3	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	10
4	Отсутствие средств на лицевом счете учреждения на 01 число каждого месяца при условии финансирования до 25 числа каждого месяца	10
5	Соблюдение установленный учреждению показателей соотношения средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждения и доведение их в установленные сроки до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в крае в соответствии с региональной «дорожной картой»	10
6	Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в ФОТ работников учреждения	10
7	Соблюдение целевого соотношения средней заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждения	20
8	Соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения	20
	Всего	100
Бухгалтер I категории		

1	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности, норм этики и деонтологии	15
2	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления сведений, отчетов, включая статистические отчеты (не менее 98% от общего количества предоставляемых отчетов, сведений)	20
3	Отсутствие замечаний по обработке первичных документов, формированию проводок, подготовке налоговой и бухгалтерской отчетности	25
4	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам, заработной плате и налогам.	20
5	Отсутствие замечаний по ведению регистров бухучета	25
	Всего	100
Специалист по персоналу		
1	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности, норм этики и деонтологии	10
2	Отсутствие замечаний по соблюдению законодательных и нормативно-правовых актов. Устранение выявленных замечаний в установленные сроки.	10
3	Отсутствие замечаний по ведению и сохранности документации, ведению документации в соответствии с номенклатурой дел.	10
4	Отсутствие нарушений кадровой деятельности. Отсутствие замечаний к деятельности со стороны администрации учреждения, сотрудников	30
5	Отсутствие замечаний по своевременному и оперативному предоставлению грамотно оформленных документов. Четкость и оперативность в организации работы службы	30
6	Умение выстраивать эффективные взаимоотношения для решения поставленных задач	10
	Всего	100
Заведующий складом		
1	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности, норм этики и деонтологии	10
2	Отсутствие замечаний по обеспечению санитарного режима в помещениях складов, соблюдению режимов хранения товарно-материальных ценностей,	20

	рациональному использованию складских помещений. Соблюдение 100% сохранности товарно-материальных ценностей. Своевременное принятие решений по устранению в установленные сроки выявленных замечаний и нарушений.	
3	Отсутствие замечаний по обеспечению противопожарного режима в помещениях складов. Своевременное принятие решений по устранению в установленные сроки выявленных замечаний и нарушений.	10
4	Умение выстраивать эффективные взаимоотношения для решения поставленных задач.	10
5	Отсутствие замечаний по обеспечению и соблюдению режима экономии энергетических ресурсов	10
6	Отсутствие замечаний по обеспеченности хозяйственным инвентарем, его маркировке, своевременному его восстановлению и пополнению.	20
7	Отсутствие замечаний по своевременному и оперативному ведению и предоставлению грамотно оформленных документов по планированию и отчетности, соблюдению правил оформления и сдачи приходно-расходных документов.	20
	Всего	100
Начальник административно – хозяйственного подразделения		
1	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности, норм этики и деонтологии	10
2	Умелое и рациональное руководство работой персонала по хозяйственному обслуживанию учреждения. Системность контроля и своевременное принятие мер по устранению выявленных замечаний	15
3	Отсутствие замечаний по обеспечению санитарного режима в закрепленных помещениях и на прилегающей территории и своевременное принятие решений по устранению нарушений.	20
4	Отсутствие замечаний по обеспечению противопожарного режима в закрепленных помещениях и на прилегающей территории и своевременное принятие решений по устранению нарушений.	10
5	Отсутствие замечаний по бережному и рациональному отношению к имуществу Учреждения, своевременное его восстановление и пополнение. Соблюдение 100% сохранности товарно-материальных ценностей.	10
6	Отсутствие замечаний по соблюдению правил	15

	оформления и сроков сдачи приходно-расходных документов, своевременному и оперативному предоставлению грамотно оформленных документов по отчетности и планированию.	
7	Отсутствие замечаний по обеспечению и соблюдению режима экономии энергетических ресурсов. Отсутствие аварийных ситуаций и случаев производственного травматизма.	10
8	Отсутствие замечаний к деятельности со стороны администрации учреждения, сотрудников, получателей социальных услуг. Умение выстраивать эффективные взаимоотношения для решения поставленных задач.	10
	Всего	100
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 разряда		
1	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности, норм этики и деонтологии	10
2	Отсутствие замечаний по достижению установленных объемов работы и показателей труда	20
3	Отсутствие замечаний по своевременному исполнению должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного процесса, соответствию обслуживаемого объекта нормативным требованиям.	20
4	Отсутствие аварийных ситуаций, случаев производственного травматизма.	10
5	Отсутствие замечаний по обеспечению и соблюдению режима экономии энергетических ресурсов	15
6	Умение выстраивать эффективные взаимоотношения для решения поставленных задач.	10
7	Отсутствие замечаний по своевременности проведения инструктажа по электробезопасности.	15
	Всего	100
Слесарь сантехник		
1	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности, норм этики и деонтологии	10
2	Отсутствие замечаний по достижению установленных объемов работы	20
3	Отсутствие замечаний по своевременному исполнению должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного процесса, соответствию обслуживаемого объекта нормативным	30

	требованиям.	
4	Отсутствие замечаний по обеспечению и соблюдению режима экономии энергетических ресурсов.	10
5	Отсутствие аварийных ситуаций, случаев производственного травматизма.	15
6	Умение выстраивать эффективные взаимоотношения для решения поставленных задач	15
	Всего	100
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий		
1	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности, норм этики и деонтологии	10
2	Отсутствие замечаний по достижению установленных объемов работы	20
3	Отсутствие замечаний по своевременному исполнению должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного процесса, соответствию обслуживаемого объекта нормативным требованиям.	30
4	Отсутствие замечаний по обеспечению и соблюдению режима экономии энергетических ресурсов.	10
5	Отсутствие аварийных ситуаций, случаев производственного травматизма.	15
6	Умение выстраивать эффективные взаимоотношения для решения поставленных задач	15
	Всего	100
Специалист по социальной работе		
1	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности, норм этики и деонтологии	10
2	Отсутствие замечаний по соблюдению законодательных и нормативных актов, по своевременному и оперативному предоставлению грамотно оформленных документов по планированию, исполнению и отчетности.	15
3	Устранение замечаний в срок, определенный контрольно-надзорными органами, системность контроля и своевременное принятие решений по устранению выявленных замечаний	15
4	Отсутствие замечаний по подготовке, оформлению и проведению мероприятий по социальной работе, формированию культуры поведения получателей социальных услуг	10

5	Отсутствие замечаний по внесению сведений в регистр получателей социальных услуг в базе данных «Социальное обслуживание»	20
6	Отсутствие замечаний по работе с недееспособными получателями социальных услуг, своевременное принятие решений по устранению выявленных замечаний	20
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг и их родственников	10
	Всего	100
Повар		
1	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности, норм этики и деонтологии	10
2	Отсутствие замечаний по соблюдению технологических процессов приготовления блюд на всех этапах, своевременному исполнению должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного процесса, своевременному и грамотному ведению документации.	30
3	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологических норм, соответствию помещений пищеблока. Отсутствие замечаний по маркировке, хранению инвентаря и его использованию, в строгом соответствии с маркировкой.	30
4	Отсутствие аварийных ситуаций, случаев производственного травматизма.	10
5	Отсутствие обоснованных жалоб получателей социальных услуг на качество и объем приготовленных блюд	10
6	Отсутствие замечаний по соблюдению экономии энергетических ресурсов	10
	Всего	100
Официант		
1	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности, норм этики и деонтологии	10
2	Отсутствие замечаний по достижению установленных объемов работы и показателей труда, своевременному исполнению должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного процесса, своевременному и грамотному ведению документации.	30

3	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологических норм, соответствию помещений пищеблока. Отсутствие замечаний по маркировке, хранению инвентаря и его использованию в строгом соответствии с маркировкой.	30
4	Отсутствие обоснованных жалоб получателей социальных услуг	15
5	Отсутствие замечаний по соблюдению экономии энергетических ресурсов	15
	Всего	100

Кухонный работник

1	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности, норм этики и деонтологии	10
2	Отсутствие замечаний по достижению установленных объемов работы и показателей труда, своевременному исполнению должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного процесса.	30
3	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологических норм, соответствию помещений пищеблока. Отсутствие замечаний по маркировке, хранению инвентаря и его использованию в строгом соответствии с маркировкой.	30
4	Отсутствие обоснованных жалоб получателей социальных услуг	15
5	Отсутствие замечаний по соблюдению экономии энергетических ресурсов	15
	Всего	100

Водитель автомобиля

1	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности, норм этики и деонтологии	10
2	Отсутствие нарушений правил безопасности дорожного движения.	20
3	Отсутствие аварий, чрезвычайных ситуаций, случаев производственного травматизма и срывов в работе в результате несоблюдения правил охраны труда. Отсутствие замечаний по созданию условий безопасности и сохранности жизни и здоровья, обеспечение безопасности при поездках.	20
4	Отсутствие замечаний по своевременному исполнению должностных обязанностей, соответствию обслуживаемого транспортного средства нормативным	20

	требованиям.	
5	Отсутствие замечаний по своевременному и грамотно оформленному ведению и представлению отчетных документов, соблюдению норм расходования ГСМ	10
6	Умение выстраивать эффективные взаимоотношения для решения поставленных задач. Отсутствие обоснованных жалоб.	10
7	Обеспечение сохранности и использования по назначению инструмента, технических приспособлений и запасных частей	10
	Всего	100
Оператор стиральных машин, кастелянша		
1	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности, норм этики и деонтологии	10
2	Отсутствие замечаний по достижению установленных объемов работы и показателей труда, своевременному исполнению должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного процесса, своевременному и грамотному ведению документации.	30
3	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологических норм, соответствию используемых помещений, инвентаря нормативным требованиям.	30
4	Отсутствие аварийных ситуаций, случаев производственного травматизма.	15
5	Отсутствие обоснованных жалоб получателей социальных услуг	15
	Всего	100
Портной 4 – го разряда		
1	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности, норм этики и деонтологии	10
2	Отсутствие замечаний по достижению установленных объемов работы и показателей труда, своевременному исполнению должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного процесса, своевременному и грамотному ведению документации.	30
3	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологических норм, соответствию используемых помещений, инвентаря нормативным требованиям.	30
4	Отсутствие аварийных ситуаций, случаев	15

	производственного травматизма.	
5	Отсутствие обоснованных жалоб получателей социальных услуг	15
	Всего	100
Сторож (вахтер)		
1	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности, норм этики и деонтологии	10
2	Отсутствие замечаний по достижению установленных объемов работы и показателей труда, своевременному исполнению должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного процесса, своевременному и грамотному ведению документации.	30
3	Отсутствие замечаний по соблюдению правила целостности охраняемого объекта и своевременного выявления неисправностей (запорных устройств, пломб)	20
4	Отсутствие замечаний по своевременному принятию действенных мер с целью устранения нарушений, которые могут привести к хищению и порче имущества учреждения	20
5	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию помещения проходной	10
6	Соблюдение режима экономии энергетических ресурсов	10
	Всего	100
Подсобный рабочий		
1	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности, норм этики и деонтологии	20
2	Отсутствие замечаний по достижению установленных объемов работы	20
3	Отсутствие замечаний по своевременному исполнению должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного процесса, соответствию обслуживаемого объекта нормативным требованиям.	20
4	Отсутствие замечаний по обеспечению и соблюдению режима экономии энергетических ресурсов.	20
5	Отсутствие аварийных ситуаций, случаев производственного травматизма.	20
	Всего	100

Уборщик служебных помещений

1	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности, норм этики и деонтологии	20
2	Отсутствие замечаний по достижению установленных объемов работы	20
3	Отсутствие замечаний по своевременному исполнению должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного процесса, соответствию обслуживаемого объекта нормативным требованиям.	20
4	Отсутствие замечаний по обеспечению и соблюдению режима экономии энергетических ресурсов.	20
5	Отсутствие аварийных ситуаций, случаев производственного травматизма.	20
	Всего	100

Дворник

1	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности, норм этики и деонтологии	20
2	Отсутствие замечаний по достижению установленных объемов работы	20
3	Отсутствие замечаний по своевременному исполнению должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного процесса, соответствию обслуживаемого объекта нормативным требованиям.	20
4	Отсутствие замечаний по обеспечению и соблюдению режима экономии энергетических ресурсов.	20
5	Отсутствие аварийных ситуаций, случаев производственного травматизма.	20
	Всего	100

Врач - психиатр

1	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности, норм этики и деонтологии	20
2	Отсутствие замечаний по качеству ведения медицинской документации в соответствии с инструкциями	20
3	Отсутствие замечаний по качеству лечебно-диагностического процесса	20
4	Отсутствие замечаний по своевременной	10

	госпитализации получателей социальных услуг	
5	Отсутствие замечаний по своевременности проведения профилактических бесед, кратких лекций с получателями социальных услуг	20
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг и их родственников	10
	Всего	100
Старшая медицинская сестра		
1	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности, норм этики и деонтологии	10
2	Отсутствие замечаний по обеспечению санитарно-эпидемиологического режима в соответствии с СанПиН, системности контроля и своевременному принятию решений по устранению выявленных замечаний и нарушений.	20
3	Отсутствие замечаний по своевременному обеспечению материально-технической базы медицинской службы, соблюдению правил оформления и сдачи приходно-расходных документов. Соблюдение 100% сохранности товарно-материальных ценностей.	10
4	Отсутствие замечаний по своевременному и грамотному оформлению и ведению документации, по своевременному и оперативному предоставлению грамотно оформленных медицинских документов, табеля учета рабочего времени, документов по планированию и отчетности	10
5	Отсутствие замечаний по системности контроля над работой среднего и младшего медицинского персонала, принятию решений по устранению выявленных нарушений и замечаний. Отсутствие специфического запаха в отделении.	20
6	Отсутствие обоснованных жалоб получателей социальных услуг	10
7	Отсутствие замечаний по соблюдению режима экономии энергетических ресурсов. Отсутствие аварийных ситуаций, случаев производственного травматизма, утраты или повреждения имущества учреждения	10
8	Умение выстраивать эффективные взаимодействия для решения задач, поставленных перед службой	10
	Всего	100
Медицинская сестра диетическая		
1	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового	10

	распорядка, охраны труда, пожарной безопасности, норм этики и деонтологии	
2	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима в пищеблоке	30
3	Отсутствие нарушений санитарно-гигиенических условий, правил приема и хранения продуктов питания, температурных режимов холодильного оборудования, забора суточных проб	20
4	Отсутствие замечаний по сбалансированности питания, соблюдению норм и режима питания	20
5	Отсутствие замечаний по качеству ведения документации в соответствии с должностной инструкцией	10
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг	10
	Всего	100
Медицинская сестра палатная(постовая)		
1	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности, норм этики и деонтологии	10
2	Отсутствие замечаний по соблюдению медицинских стандартов и алгоритмов в лечебно-диагностическом процессе, осуществлению динамического наблюдения за клиентами	20
3	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима в соответствии с СанПиН, системности контроля над работой младшего медицинского персонала, принятию решений по устранению выявленных нарушений и замечаний. Отсутствие специфического запаха в отделении.	30
4	Отсутствие замечаний по своевременному и грамотному оформлению и ведению документации, своевременному и оперативному предоставлению грамотно оформленной отчетности.	10
5	Отсутствие обоснованных жалоб получателей социальных услуг. Отсутствие пролежней.	10
6	Отсутствие замечаний по соблюдению режима экономии энергетических ресурсов. Отсутствие аварийных ситуаций, случаев производственного травматизма. Утраты или повреждения имущества учреждения	10
7	Умение выстраивать эффективные взаимодействия для решения задач, поставленных перед службой	10

	Всего	100
<i>Сестра-хозяйка</i>		
1	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности, норм этики и деонтологии	10
2	Отсутствие замечаний по своевременному обеспечению материальной базы учреждения в соответствии со стандартами, своевременному ремонту, выдаче и списанию инвентаря, его внешнему виду и соответствию сезонности. Соблюдение 100% сохранности товарно-материальных ценностей.	10
3	Отсутствие замечаний по обеспечению санитарного режима в складском помещении, соблюдению режимов хранения товарно-материальных ценностей. Своевременное принятие решений по устранению в установленные сроки выявленных замечаний и нарушений. Отсутствие замечаний по маркировке инвентаря.	10
4	Отсутствие замечаний по своевременному и оперативному ведению и предоставлению грамотно оформленных документов по планированию и отчетности, соблюдению правил оформления и сдачи приходно-расходных документов.	20
5	Отсутствие замечаний по соблюдению режима экономии энергетических ресурсов. Отсутствие аварийных ситуаций, случаев производственного травматизма. Утраты или повреждения имущества учреждения	20
6	Умение выстраивать эффективные взаимоотношения для решения поставленных задач	20
7	Отсутствие обоснованных жалоб получателей социальных услуг	10
	Всего	100
<i>Младшая медицинская сестра по уходу за больными</i>		
1	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности, норм этики и деонтологии	10
2	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима в соответствии с СанПиН и своевременному устранению выявленных нарушений.	10
3	Отсутствие замечаний по соблюдению стандартов предоставляемых услуг, достижению установленных	10

	объемов работы и показателей труда, своевременному исполнению должностных обязанностей.	
4	Отсутствие замечаний по маркировке, хранению инвентаря и его использованию в строгом соответствии с маркировкой, своевременному и грамотному ведению документации.	20
5	Отсутствие замечаний по соблюдению режима экономии энергетических ресурсов. Отсутствие аварийных ситуаций, случаев производственного травматизма. Утраты или повреждения имущества учреждения	20
6	Отсутствие обоснованных жалоб получателей социальных услуг	20
7	Умение выстраивать эффективные взаимоотношения для решения поставленных задач.	10
	Всего	100

Форма расчетного листка

Расчетный листок за 201 г.				
Норма рабочего времени -				
Сотрудник (Ф.И.О.):		Должность:		
Оклад -				
Вид	Часы, %	Сумма	Вид	Сумма
1. Начислено		2. Удержано		
Отработанное время			Налог на доходы	
Компенсационная выплата за особые условия труда				
Доплата за работу в сельской местности				
Доплата за работу в ночное время				
Выплата за работу в выходные и праздничные дни				
Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение и т.д.)				
Стимулирующая выплата за качество работ				
Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
Премияльные выплаты по итогам работы				
Районный коэффициент				
Надбавка за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера				
Оплата отпускных дней				
Оплата пособия по временной нетрудоспособности				
Доплата до МРОТ				
Денежная компенсация				
Всего начислено			Всего удержано	0,00
Долг за работником на начало месяца			Долг за предприятием на конец месяца	0,00