

СОГЛАСОВАНО:
Министр труда и социальной защиты
Тульской области

Домченко А.А.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной
организации государственного
учреждения Тульской области
«Комплексный центр социального
обслуживания населения № 6»
Н.В. Родионова

Приложение к приказу
государственного учреждения Тульской
области «Комплексный центр социального
обслуживания населения № 6»
от 25.07.2022 г. № 57-осн

УТВЕРЖДЕНО:

И.о. директора государственного
учреждения Тульской области
Комплексный центр социального
обслуживания населения № 6»

Т.А. Шевнина

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
НАСЕЛЕНИЯ № 6»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6» (далее - учреждение), разработано на основании следующих документов:

Трудового кодекса РФ;

Устава государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6»;

Постановления администрации Тульской области от 30 сентября 2008 г. № 602 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Тульской области» с последующими изменениями и дополнениями.

1.2. Положение об условиях оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6» (далее - Положение) разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников учреждения и включает в себя:

порядок и условия оплаты труда медицинских работников, занятых в сфере социального обслуживания населения;

порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии, занятых в сфере социального обслуживания населения;

порядок и условия оплаты труда работников, занятых в сфере социальных услуг;

порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих;

порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, 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.

1.3. Оплата труда работников государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6» (далее - учреждения) осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда в текущем финансовом году, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

В случае двойного наименования должностей первой указывается более высокая должность, и условия оплаты труда устанавливаются по данной должности.

2. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников, занятых в сфере социального обслуживания населения

2.1. Размеры должностных окладов медицинских работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (зарегистрировано в Минюсте РФ 27.09.2007 № 10190):

Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, рублей
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1 квалификационный уровень: Сестра-хозяйка; Санитарка	9 753,0
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень: Инструктор по лечебной физкультуре	11 048,0
2 квалификационный уровень: Медицинская сестра диетическая	11 378,0
3 квалификационный уровень: Медицинская сестра; Медицинская сестра по физиотерапии; Медицинская сестра по массажу	11 680,0
4 квалификационный уровень: Медицинская сестра процедурной	12 423,0
ПКГ «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень: Врач-терапевт	19 388,0

2.2. Медицинским работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам приведены в пунктах 2.3–2.6 настоящего раздела Положения.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4

2.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается медицинским работникам в зависимости от стажа непрерывной работы, выслуги лет и исчисляется в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

2.4. Медицинским работникам, работающим в сельской местности, и в учреждениях (структурном подразделении учреждения), расположенных (расположенном) в сельской местности устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению в размере 0,25.

2.5. Медицинские работники имеют право на установление персонального повышающего коэффициента с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению

2.6. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования медицинских работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию:

при наличии второй квалификационной категории - 0,10;

при наличии первой квалификационной категории - 0,12;

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15.

Квалификационная категория учитывается при работе медицинских работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

2.7. С учетом условий труда медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

2.8. Медицинским работникам выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные Приложением № 3 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии, занятых в сфере социального обслуживания населения

3.1. Размеры должностных окладов работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими

должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрировано в Минюсте РФ 01.10.2007 № 10222):

Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, рублей
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» Культурорганизатор	10 665,0

3.2. Работникам культуры, искусства и кинематографии устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам приведены в пунктах 3.3 – 3.6 настоящего раздела Положения.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам культуры, искусства и кинематографии в зависимости от стажа непрерывной работы, выслуги лет и исчисляется в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

3.4. Работникам культуры, искусства и кинематографии, работающим в сельской местности, и в учреждениях (структурном подразделении учреждения), расположенных (расположенном) в сельской местности устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению в размере 0,25.

3.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию:

при наличии второй квалификационной категории – 0,05;

при наличии первой квалификационной категории – 0,10;
при наличии высшей квалификационной категории – 0,15.

3.6. Работники культуры, искусства и кинематографии имеют право на установление персонального повышающего коэффициента с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

3.7. С учетом условий труда работникам культуры, искусства и кинематографии устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3.8. Работникам культуры, искусства и кинематографии выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные Приложением № 3 к настоящему Положению.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, занятых в сфере социальных услуг

4.1. Размеры должностных окладов работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг» (зарегистрирован в Минюсте РФ 09.04.2008 № 11481):

Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, рублей
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» Социальный работник	11 378,0
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
1 квалификационный уровень: Специалист по социальной работе	14 926,0

Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, рублей
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» Заведующий отделением	18 020,0

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности работников, осуществляющих предоставление социальных услуг, не включенные в ПКГ:

Должность по уровню	Размер должностного оклада, рублей
Сиделка (помощник по уходу)	11 378,0
Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	11 378,0
Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере	15 440,0

4.2. Работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению;
персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам приведены в пунктах 4.3–4.5 настоящего раздела Положения.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг, в зависимости от стажа

непрерывной работы, выслуги лет и исчисляется в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

4.4. Работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг, работающим в сельской местности, и в учреждениях (структурном подразделении учреждения), расположенных (расположенном) в сельской местности устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению в размере 0,25.

4.5. Работники, занятые в сфере предоставления социальных услуг имеют право на установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

4.6. С учетом условий труда работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4.7. Работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг, выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные Приложением № 3 к настоящему Положению.

5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

5.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте РФ 18.06.2008 № 11858):

Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: Делопроизводитель	6 510,00
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень:	10 572,0

Администратор	
2 квалификационный уровень: Заведующий складом Заведующий хозяйством	10 855,0
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: Бухгалтер; Психолог; Специалист по кадрам; Юрисконсульт; Инженер-энергетик (энергетик)	12 001,0
5 квалификационный уровень: Главный специалист	14 524,0

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ:

Должность по уровню	Размер должностного оклада, рублей
Специалист по охране труда	12 274,0
Специалист в сфере закупок	11 332,0
Системный администратор	11 332,0

5.2. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению;
персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностному окладу приведены в пунктах 5.3 – 5.5 настоящего раздела Положения.

5.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж работы устанавливается работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от стажа непрерывной работы, выслуги лет и исчисляется в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

5.4. Работникам, занимающим должности служащих, работающим в сельской местности, и в учреждениях (структурном подразделении учреждения), расположенных (расположенном) в сельской местности устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению в размере 0,25.

5.5. Работники, занимающие должности служащих, имеют право на установление персонального повышающего коэффициента с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

5.6. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

5.7. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные Приложением № 3 к настоящему Положению.

6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. Размеры окладов работников, профессии которых отнесены к квалификационным уровням ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте РФ 23.06.2008 № 11861):

Квалификационный уровень	Размер оклада, рублей
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: Кладовщик; Уборщик служебных помещений; Уборщик территории; Кухонный рабочий; Официант; Мойщик посуды	5 918,0
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: Контролер технического состояния автотранспортных средств; Повар; Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания; Слесарь-сантехник;	9 600,0

Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	
4 квалификационный уровень: Водитель автомобиля	10663,0

6.2. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению;

персональный повышающий коэффициент к окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 6.3 – 6.5 настоящего раздела Положения.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.3. Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от стажа непрерывной работы, выслуги лет и исчисляется в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

6.4. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, работающим в сельской местности, и в учреждениях (структурном подразделении учреждения), расположенных (расположенном) в сельской местности устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению в размере 0,25.

6.5. Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих, имеют право на установление персонального повышающего коэффициента с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

6.6. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

6.7. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные Приложением № 3 к настоящему Положению.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

7.1 Условия и порядок оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются министерством труда и социальной защиты Тульской области.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждений устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей учреждения и среднемесячной заработной платы работников не может превышать восьмикратный размер.

7.2. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам деятельности, устанавливаются Приложением № 4 к настоящему Положению.

7.3. С учетом условий труда заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

7.4. Заместителям руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. Работникам учреждения в определенном законодательством Российской Федерации порядке устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания,

сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и др.).

Компенсационные выплаты производятся работникам на основании приказа руководителя учреждения.

В приказах указывается наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости и период, на который она устанавливается.

8.2. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет четыре процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны оптимальными условиями труда (1 класс) или установлены допустимые условия труда (2 класс), то выплаты не устанавливаются.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны вредными условиями труда (3 класс) выплаты устанавливаются в зависимости от подкласса в процентах от должностного оклада (оклада) в следующих размерах:

- 5% за работу во вредных условиях труда класса 3.1;
- 10% за работу во вредных условиях труда класса 3.2;
- 12% за работу во вредных условиях труда класса 3.3;
- 15% за работу во вредных условиях труда класса 3.4.

8.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 50 процентов части должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы.

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

8.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, согласно действующему законодательству.

В расчет оплаты труда работников за работу в выходные и нерабочие праздничные дни включаются должностной оклад (оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные работнику.

8.8. Оплата за сверхурочную работу производится работникам, привлекавшимся к сверхурочной работе, согласно действующему законодательству.

В расчет оплаты труда работников за сверхурочную работу включаются должностной оклад (оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные работнику.

9. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

9.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Тульской области устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

9.2. Порядок, размер и условия предоставления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются министерством труда и социальной защиты Тульской области.

9.3. Порядок, размер и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения установлены в Приложении № 3 к настоящему Положению.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Работникам, имеющим почетные звания, отраслевые нагрудные знаки министерств и ведомств Российской Федерации, ученые степени, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу (окладу) по каждому из оснований:

0,10 – при присвоении почетных званий министерств и ведомств Российской Федерации по профилю полученной специальности со дня присвоения почетного звания;

0,05 – при награждении отраслевыми нагрудными знаками со дня награждения нагрудного знака;

0,10 - при присуждении ученой степени по профильной специальности со дня присуждения ученой степени доктора наук;

0,05 - при присуждении ученой степени по профилю полученной специальности со дня присуждения ученой степени кандидата наук.

Профильными считаются специальности социальной, педагогической, медицинской и юридической направленности.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается при наличии почетного звания «Заслуженный врач» врачам, получившим почетное звание «Заслуженный врач республики» в республиках, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) не образует новый должностной оклад (оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

10.2. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа непрерывной работы, выслуги лет, образования, квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной 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.

10.3. Руководителю и работникам учреждения производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного должностного оклада (оклада). Условия и порядок осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливаются в отношении:

работников учреждения в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению;

руководителя учреждения – министерством труда и социальной защиты Тульской области.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об исчислении стажа работы, выслуги лет для установления
повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу)
за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам
государственного учреждения Тульской области
«Комплексный центр социального обслуживания населения № 6»**

1. Общие положения

1.1. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа непрерывной работы, выслуги лет:

а) всем работникам (кроме руководителя, его заместителей и указанных в пункте «б») учреждений:

при стаже непрерывной работы, выслуги лет от 3 до 5 лет включительно - 0,2;

при стаже непрерывной работы, выслуги лет свыше 5 лет - 0,3;

б) врачам и среднему медицинскому персоналу стационарных учреждений социального обслуживания, расположенных в сельской местности:

при стаже непрерывной работы, выслуги лет от 3 до 5 лет включительно - 0,3;

при стаже непрерывной работы, выслуги лет свыше 5 до 7 лет включительно - 0,45;

при стаже непрерывной работы, выслуги лет свыше 7 лет - 0,6.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается к должностному окладу (окладу) работника как по основной, так и по совмещаемой должности на условиях внутреннего и внешнего совместительства, а также работникам, замещающим временно отсутствующих работников, за фактически отработанное время.

1.2. Перечень должностей, время работы в которых засчитывается в стаж непрерывной работы, выслугу лет медицинских работников учреждений, дающий право на получение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за стаж непрерывной работы, выслугу лет, предусмотрен разделом 2 настоящего Положения.

1.3. Перечень должностей, время работы в которых засчитывается в стаж непрерывной работы, выслугу лет работников учреждений (за исключением медицинских работников), дающий право на получение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за стаж непрерывной работы, выслугу лет, предусмотрен разделом 3 настоящего Положения.

1.4. Порядок сохранения стажа непрерывной работы, выслугу лет работников учреждений, дающего право на получение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за стаж непрерывной работы, выслугу лет, предусмотрен разделом 4 настоящего Положения.

1.5. Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Документы предоставляются лицом, стаж которого устанавливается.

1.6. Для решения вопроса о включении работнику в стаж работы иных периодов представляются следующие документы:

а) заявление работника с просьбой о зачете в стаж работы соответствующего иного периода работы, опыт и знания по которому необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности.

Заявление от вновь поступившего работника о включении иных периодов работы принимается к рассмотрению только по окончании срока испытания, установленного при приеме на работу (или прописывается иное условие);

б) копия должностной инструкции по занимаемой должности;

в) копия трудовой книжки и (или) сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

г) копия документа об образовании;

д) прочие документы, подтверждающие стаж работы (при отсутствии вышеперечисленных документов).

1.7. Иной период работы, засчитываемый в стаж работы, определяется комиссией по вопросам оплаты труда работников.

1.8. Состав комиссии и порядок ее работы утверждается приказом учреждения.

1.9. Иные периоды работы в совокупности не должны превышать пять лет.

1.10. Комиссия рассматривает документы, перечисленные в пункте 1.6 настоящего Положения, в течение 7 (семи) рабочих дней, со дня их предоставления. По итогам рассмотрения Комиссия принимает решение о включении или не включении работнику соответствующих периодов работы в стаж работы для установления повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет. Решения оформляются протоколами, которые хранятся у лица, ответственного в учреждении за ведение кадровой работы. Срок хранения протоколов составляет 5 (пять) лет.

1.11. О результатах рассмотрения работнику сообщают в течение 7 (семи) рабочих дней со дня вынесения решения комиссии.

1.12. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этого коэффициента, за исключением, когда право на изменение размера повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет наступило в период пребывания работника в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата. В таких случаях изменение размера выплаты осуществляется по окончании указанных периодов.

1.13. Назначение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет производится на основании приказа учреждения.

1.14. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

2. Перечень должностей, время работы в которых засчитывается в стаж непрерывной работы, выслугу лет медицинских работников, дающий право на получение повышающего коэффициента к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет

2.1. В стаж непрерывной работы, выслугу лет медицинских работников учреждений, дающий право на получение повышающего коэффициента к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включаются периоды работы в следующих должностях:

- старшие врачи станций (отделений) скорой медицинской помощи;
- врачи, средний и младший медицинский персонал, и водители, в том

числе состоящие в штате автотранспортных предприятий, выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи и выездных реанимационных гематологических бригад;

врачи, средний и младший медицинский персонал, и водители выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (станций санитарной авиации);

врачи-консультанты (врачи-специалисты), привлекаемые отделениями плановой и экстренной консультативной помощи (станциями санитарной авиации), на условиях часовой оплаты труда, для оказания экстренной консультативной медицинской помощи, с учетом их стажа непрерывной работы в учреждениях здравоохранения на врачебных должностях всех наименований, в том числе по совместительству, за время выполнения указанной работы с учетом времени переезда;

врачи выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшие на должности главного врача станции скорой медицинской помощи и его заместителя, заведующих отделениями, подстанциями скорой медицинской помощи, а также за работниками из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам или старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи, сохраняются надбавки в размерах, соответствующих стажу непрерывной работы в выездных бригадах;

врачи, средний и младший медицинский персонал хосписов и постоянно действующих передвижных медицинских отрядов в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

работники противолепрозных (лепрозных) учреждений (подразделений);

работники противочумных учреждений (подразделений);

врачи и средний медицинский персонал расположенных в сельской местности: участковых больниц и амбулаторий, в том числе линейных; больниц, входящих в состав окружных медицинских центров и медицинских центров, подведомственных Минздраву России; домов-интернатов всех типов;

средний медицинский персонал фельдшерско-акушерских пунктов;

заведующие терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, а также участковые терапевты и педиатры, участковые медицинские сестры терапевтических и педиатрических территориальных участков;

фельдшеры, работающие на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях;

врачи пунктов (отделений) медицинской помощи на дому;

врачи общей практики (семейные врачи) и медицинские сестры врачей общей практики (семейных врачей);

врачи, в том числе председатели и главные эксперты медико-социальной экспертизы;

врачи-фтизиатры, врачи-педиатры и средний медицинский персонал противотуберкулезных учреждений (подразделений), работающие на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения;

работники учреждений по борьбе с особо опасными инфекциями (подразделений);

врачи-терапевты цеховых врачебных участков, средний медицинский персонал цеховых врачебных участков и домов сестринского ухода.

2.2. Кроме того, в стаж непрерывной работы, выслугу лет медицинских работников учреждений, дающий право на получение повышающего коэффициента к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет, также засчитывается:

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

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

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

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля, на условиях, предусмотренных Постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 08.10.1993 № 1002 «О некоторых вопросах оплаты труда работников здравоохранения»;

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и

младших, обществ Красного Креста и его организаций;

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

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

Работникам, перечисленным в настоящем разделе, в стаж непрерывной работы, выслугу лет засчитывается время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в указанных учреждениях (подразделениях) и на должностях, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра».

3. Перечень должностей, время работы в которых засчитывается в стаж непрерывной работы, выслугу лет работников (за исключением медицинских работников), дающий право на получение повышающего коэффициента к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет

В стаж непрерывной работы, выслугу лет работников учреждений (за исключением медицинских работников), дающий право на получение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включаются периоды работы в следующих должностях:

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству, на должностях в учреждениях здравоохранения, предусмотренных разделом 2 к настоящему Положению, независимо от ведомственной подчиненности, учреждениях и органах государственного санитарно-эпидемиологического контроля;

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения, образования и социального обслуживания населения, а также в органе исполнительной власти области по социальному развитию и его территориальных органах, при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях социального обслуживания населения;

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 учреждение социального обслуживания населения не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

время работы в учреждениях здравоохранения, образования и социального обслуживания населения в период учебы студентам медицинских, педагогических и социальных высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения, образования и социального обслуживания населения;

время непрерывной работы в приемниках-распределителях Министерства внутренних дел Российской Федерации (МВД России) для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях социального обслуживания населения;

работникам учреждений 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;

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

время работы в учреждениях здравоохранения, образования и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

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

время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывание в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения

интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

4. Порядок сохранения стажа непрерывной работы, выслугу лет работников, дающего право на получение повышающего коэффициента к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет

4.1. Стаж непрерывной работы, выслугу лет работы сохраняется:

при поступлении на работу в учреждения при отсутствии во время перерыва другой работы:

а) не позднее одного месяца:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения, образования и социального обслуживания населения;

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

после 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, образования и социального развития, органов Роспотребнадзора, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов;

после увольнения с работы на педагогических и медицинских должностях дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях социального обслуживания населения;

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

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

б) не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения, образования и социального обслуживания населения после окончания, обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях,

приравненных к районам Крайнего Севера;

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

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;

в) не позднее трех месяцев:

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

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

г) не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

д) не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения, образования и социального обслуживания населения;

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

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным в органах занятости населения 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 органов занятости в другую местность и для трудоустройства;

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

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения здравоохранения, образования или социального обслуживания населения (по

старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений здравоохранения, образования и социального обслуживания населения в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в учреждениях социального обслуживания населения;

в случае 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 18 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

в случае работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы социального обслуживания населения, не входящих в номенклатуру учреждений социальной защиты, в период обучения в социальных высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в социальных образовательных учреждениях;

в случае отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях социального обслуживания населения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

Перерывы в работе, предусмотренные настоящим разделе, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

4.2. В стаж непрерывной работы, выслугу лет работы не засчитывается и прерывает его: время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных разделами 1, 2 к настоящему Положению, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем приложении.

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении персонального повышающего коэффициента к
должностному окладу (окладу) работников
государственного учреждения Тульской области
«Комплексный центр социального обслуживания населения № 6»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) работников государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6» (далее – Положение, учреждение) определяет основания и порядок установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) (далее – ППК к окладу).

1.2. ППК к должностному окладу устанавливается в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

1.3. Установление ППК к должностному окладу работникам учреждения способствует решению следующих задач:

- повышение квалификации;
- мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности;
- применение в работе современных технологий.

2. Основания для установления персонального повышающего
коэффициента к должностному окладу

2.1. Решение об установлении ППК к должностному окладу (окладу) и его размерах принимается комиссией по вопросам оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6» (далее – комиссия), утвержденной приказом учреждения, в отношении конкретного работника на основании служебных записок заместителей руководителя и работников, выполняющих функции руководителей структурных подразделений по форме, приведенной в приложении 1 к настоящему Положению.

2.2. ППК к должностному окладу устанавливается приказом

учреждения на основании решения комиссии, который доводится до сведения работников учреждения. Решение комиссии оформляется протоколом по форме, приведенной в приложении 2 к настоящему Положению. Срок хранения протоколов составляет 5 (пять) лет.

2.3. В случае отсутствия должностного лица, ответственного за представление служебных записок, служебные записки представляет лицо, исполняющее обязанности отсутствующего.

2.4. При приеме на работу работника, ППК к должностному окладу (окладу) устанавливается руководителем учреждения по результатам собеседования с учетом должностных обязанностей.

3. Механизм определения и установления значения персонального повышающего коэффициента к должностному окладу

3.1. ППК к должностному окладу (окладу) устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыта работы работника и других факторов.

3.2. ППК к должностному окладу (окладу) устанавливается с учетом критериев установления ППК, указанных в разделе 4 Положения.

3.3. Максимальный размер ППК к должностному окладу (окладу) – до 3,0.

3.4. Установление ППК носит обязательный характер.

3.5. ППК к должностному окладу (окладу) работнику устанавливается на срок, не превышающий год, выплачивается ежемесячно.

3.6. Применение ППК к должностному окладу (окладу) не образует новый должностной оклад и не учитывается при определении размеров иных выплат стимулирующего характера.

3.7. Отмена (изменение) ППК к должностному окладу (окладу) определяется следующими причинами:

окончание срока действия оснований установления ППК к должностному окладу (окладу);

снижение качества работы, за которое был определен ППК к должностному окладу (окладу);

по результатам аттестации работника.

4. Критерии установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу)

4.1. Заведующий отделением – максимальный размер ППК до 1,0:

Критерий	Максимальный размер коэффициента по категории (должности)
Критерий 1. Уровень профессиональной подготовки работника (наличие профильного образования или дополнительного профессионального образования по занимаемой должности, обладание знаниями, умениями и навыками, необходимыми по занимаемой должности, дополнительными специальными знаниями по профилю работы учреждения, владение современными средствами, методами и технологией работы с информацией и документами)	до 0,2
Критерий 2. Сложность и результативность выполняемой работы (способность эффективно организовывать работу отделения, вести служебный документооборот, работать в режиме многозадачности, в том числе с использованием цифровых технологий)	до 0,2
Критерий 3. Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (способность организовывать личный труд и планировать рабочее время, принимать решения в сложных и нестандартных ситуациях в рамках своей компетенции)	до 0,2
Критерий 4. Служебная этика, стиль общения (знание и соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и потребностей на основе построения толерантных отношений с ними; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах)	до 0,2
Критерий 5. Совершенствование профессионального мастерства (прохождение переобучения, переподготовки, самообразование, участие в семинарах, конференциях и других обучающих мероприятиях различных уровней)	до 0,2
ИТОГО	1,0

4.2. Врачи - максимальный размер ППК до 3,0:

Критерий	Максимальный размер коэффициента по категории (должности)
Критерий 1. Уровень профессиональной подготовки работника (наличие профильного образования по занимаемой должности, обладание знаниями, умениями и навыками, необходимыми по занимаемой должности, дополнительными специальными знаниями по профилю работы учреждения, владение современными средствами, методами и технологией работы с информацией и документами)	до 0,6

Критерий	Максимальный размер коэффициента по категории (должности)
Критерий 2. Сложность и результативность выполняемой работы (способность вести служебный документооборот, работать в режиме многозадачности, в том числе с использованием цифровых технологий)	до 0,6
Критерий 3. Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (способность организовывать личный труд и планировать рабочее время, принимать решения в сложных и нестандартных ситуациях в рамках своей компетенции)	до 0,6
Критерий 4. Служебная этика, стиль общения (знание и соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и потребностей на основе построения толерантных отношений с ними; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах)	до 0,6
Критерий 5. Совершенствование профессионального мастерства (прохождение переобучения, переподготовки, самообразование, участие в семинарах, конференциях и других обучающих мероприятиях различных уровней)	до 0,6
ИТОГО	3,0

4.3. Культурорганизатор, специалист по социальной работе, специалист по реабилитационной работе в социальной сфере, психолог, средний медицинский персонал, юристконсульт, служащие - максимальный размер ППК до 1,5:

Критерий	Максимальный размер коэффициента по категории (должности)
Критерий 1. Уровень профессиональной подготовки работника (наличие профильного образования или дополнительного профессионального образования по занимаемой должности, обладание знаниями, умениями и навыками, необходимыми по занимаемой должности, дополнительными специальными знаниями по профилю работы учреждения, владение современными средствами, методами и технологией работы с информацией и документами)	до 0,3
Критерий 2. Сложность и результативность выполняемой работы (способность вести служебный документооборот, работать в режиме многозадачности, в том числе с использованием цифровых технологий)	до 0,3
Критерий 3. Степень самостоятельности и ответственности при	до 0,3

Критерий	Максимальный размер коэффициента по категории (должности)
выполнении поставленных задач (способность организовывать личный труд и планировать рабочее время, принимать решения в сложных и нестандартных ситуациях в рамках своей компетенции)	
Критерий 4. Служебная этика, стиль общения (знание и соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и потребностей на основе построения толерантных отношений с ними; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах)	до 0,3
Критерий 5. Совершенствование профессионального мастерства (прохождение переобучения, переподготовки, самообразование, участие в семинарах, конференциях и других обучающих мероприятиях различных уровней)	до 0,3
ИТОГО	1,5

4.4. Младший медицинский персонал, сиделки (помощник по уходу), социальный работник, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья профессии рабочих 2 уровня - максимальный размер ППК до 1,5

Критерий	Максимальный размер коэффициента по категории (должности)
Критерий 1. Уровень профессиональной подготовки работника (наличие профильного образования или дополнительного профессионального образования по занимаемой должности, обладание знаниями, умениями и навыками, необходимыми по занимаемой должности, дополнительными специальными знаниями по профилю работы учреждения, владение современными средствами, методами и технологией работы с информацией и документами)	до 0,3
Критерий 2. Сложность и результативность выполняемой работы (способность вести служебный документооборот, работать в режиме многозадачности, в том числе с использованием цифровых технологий)	до 0,3
Критерий 3. Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (способность организовывать личный труд и планировать рабочее время, принимать решения в сложных и нестандартных ситуациях в рамках своей компетенции)	до 0,3

Критерий	Максимальный размер коэффициента по категории (должности)
Критерий 4. Служебная этика, стиль общения (знание и соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и потребностей на основе построения толерантных отношений с ними; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах)	до 0,3
Критерий 5. Совершенствование профессионального мастерства (прохождение переобучения, переподготовки, самообразование, участие в семинарах, конференциях и других обучающих мероприятиях различных уровней)	до 0,3
ИТОГО	1,5

4.5. Профессии рабочих 1 уровня - максимальный размер ППК до 3,0

Критерий	Максимальный размер коэффициента по категории (должности)
Критерий 1. Уровень профессиональной подготовки работника (наличие профильного образования или дополнительного профессионального образования по занимаемой должности, обладание знаниями, умениями и навыками, необходимыми по занимаемой должности, дополнительными специальными знаниями по профилю работы учреждения, владение современными средствами, методами и технологией работы с информацией и документами)	до 0,6
Критерий 2. Сложность и результативность выполняемой работы (способность вести служебный документооборот, работать в режиме многозадачности)	до 0,6
Критерий 3. Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (способность организовывать личный труд и планировать рабочее время, принимать решения в сложных и нестандартных ситуациях в рамках своей компетенции)	до 0,6
Критерий 4. Служебная этика, стиль общения (знание и соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и потребностей на основе построения толерантных отношений с ними; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах)	до 0,6

Критерий	Максимальный размер коэффициента по категории (должности)
Критерий 5. Совершенствование профессионального мастерства (прохождение переобучения, переподготовки, самообразование)	до 0,6
ИТОГО	3,0

Приложение 1 к Положению
об установлении персонального повышающего
коэффициента к должностному окладу (окладу)
работников государственного учреждения
Тульской области «Комплексный центр
социального обслуживания населения № 6»

Служебная записка
об установлении ППК к должностному окладу (окладу)
на период _____

Ф.И.О. работника	Размер коэффициента по критериям					Общий размер коэффициента
	Критерий 1	Критерий 2	Критерий 3	Критерий 4	Критерий 5	

_____ Должность работника, проводившего оценку (подпись) _____ ФИО

Приложение 2 к Положению
об установлении персонального повышающего
коэффициента к должностному окладу (окладу)
работников государственного учреждения
Тульской области «Комплексный центр
социального обслуживания населения № 6»

Государственное учреждение Тульской области «Комплексный центр
социального обслуживания населения № 6»

Протокол №

от _____ г.

Заседание комиссии по установлению размера ППК к должностному окладу(окладу)

Присутствовали:

Комиссия в составе:

Председатель: _____,

Члены комиссии:

Повестка дня:

Рассмотрение служебных записок об установлении ППК к должностному окладу (окладу)
на период _____

Слушали:

Председателя комиссии, представившего к рассмотрению служебные записки об
установлении ППК к должностному окладу (окладу) на период _____
работникам.

Решили:

Установить размер ППК к должностному окладу(окладу) работникам в следующем
размере:

Фамилия, имя, отчество	Должность	Критерий 1	Критерий 2	Критерий 3	Критерий 4	Критерий 5	Общий размер ППК
1	2						3

За - _____ человек;

Воздержались - _____ человек;

Против - _____ человек.

Председатель комиссии

Секретарь комиссии

Приложение № 3 к Положению
об условиях оплаты труда работников
государственного учреждения Тульской
области «Комплексный центр
социального обслуживания населения № 6»

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке, размере и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера работникам государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6» (далее – учреждение) устанавливает порядок, размер и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения и разработано в целях повышения качества оказываемых услуг (выполняемой работы), обеспечения зависимости оплаты труда от эффективности и качества работы путем объективного оценивания персональных результатов деятельности работника и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

1.2. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
премиальные выплаты по итогам работы.

1.3. Размер стимулирующих выплат устанавливается руководителем учреждения по предложению комиссии по вопросам оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6» (далее – комиссия) в пределах средств, выделяемых из бюджета Тульской области на оплату труда работников учреждения в текущем финансовом году, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2. Порядок, размер, показатели эффективности и условия предоставления выплат стимулирующего характера

2.1. Фонд выплат стимулирующего характера формируется и рассчитывается отдельно по следующим категориям работников:

- заведующий отделением;
- врач-специалист;
- средний медицинский персонал;
- специалист по реабилитационной работе в социальной сфере,
- специалист по социальной работе, культорганизатор, психолог;
- социальный работник, сиделка (помощник по уходу) отделений социального обслуживания на дому;
- сиделка (помощник по уходу) стационарных и полустационарных отделений, сестра-хозяйка, санитарка;
- ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья;
- прочие служащие;
- водитель автомобиля;
- повар;
- работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих, администратор.

Фонд выплат стимулирующего характера определяется путем вычитания из месячного фонда заработной платы постоянных выплат, начисленных работникам в текущем месяце (оклад; компенсационные выплаты; уже установленные приказом стимулирующие выплаты (выплаты за выслугу лет, ППК); отпускные).

Полученный фонд выплат стимулирующего характера работников подлежит распределению между работниками в полном объеме. Распределение фонда выплат стимулирующего характера между категориями работников осуществляется комиссией по вопросам оплаты труда работников государственного учреждения.

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с учетом:

- а) их участия в выполнении особо важных, срочных работ, мероприятий;
- б) их участия в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения;
- в) применение поощрений за труд (награждение почетной грамотой, благодарностью и др.).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не имеет обязательного характера.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, указанных в пунктах, а) – б) раздела 2.3. Положения устанавливается в процентном отношении к окладу (окладу).

Решение о выплате за интенсивность и высокие результаты работы, указанной в пунктах, а) – б) раздела 2.3. Положения, принимается руководителем на основании представлений заместителей руководителя и работников учреждения, выполняющих функции руководителей структурных подразделений (заведующий отделением и другие), и оформляется приказом учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, указанные в пунктах а) – б) назначаются в текущем месяце по результатам работы в предыдущем отчетном периоде (месяц, квартал, год).

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, указанной в пункте в) раздела 2.3. Положения, осуществляются на основании приказа учреждения по следующим основаниям:

в связи с награждением государственными и ведомственными наградами, присвоением Почетных званий (по направлению деятельности учреждения) - в размере одного должностного оклада (оклада);

в связи с награждением Почетной грамотой Губернатора Тульской области - в размере 5000 рублей;

в связи с награждением Почетной грамотой правительства Тульской области - в размере 3000 рублей;

в связи с награждением Благодарностью Губернатора Тульской области - в размере 2000 рублей;

в связи с награждением почетной грамотой министерства труда и социальной защиты Тульской области, благодарностью министра труда и социальной защиты Тульской области - в размере 1000 рублей.

2.3. Премияльная выплата заместителям руководителя выплачивается ежемесячно по результатам оценки деятельности учреждения, осуществляемой на основе Методики оценки эффективности деятельности государственных учреждений по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, работ), финансового менеджмента и стимулирования руководителей государственных учреждений в повышении эффективности деятельности по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, работ) и финансового менеджмента, утвержденной постановлением Правительства Тульской области от 27.12.2012 № 777 «Об утверждении Методики оценки эффективности деятельности

государственных учреждений». Рассчитанные баллы за отчетный период (квартал, год) применяются для осуществления ежемесячной премиальной выплаты в последующих месяцах до следующей оценки эффективности деятельности учреждения.

Премиальная выплата по результатам работы не может превышать: заместителей руководителя – 140 % должностного оклада.

Расчет размера премиальных выплат заместителям руководителя учреждения осуществляется с использованием балльной системы по следующей схеме:

определяется стоимостной размер одного балла при максимально возможном количестве баллов (Цбал):

$Цбал = Ф_{прем} : K_{мах\ бал\ 777}$, где:

Фпрем – размер фонда премиальных выплат заместителей руководителя учреждения с учетом периода предоставления выплат стимулирующего характера;

Kмах бал777 – максимальное возможное количество баллов с учетом проведенной оценки по Постановлению № 777 (максимально 100 баллов с учетом критериев по оценке эффективности выполнения плановых показателей для учреждений, которым государственное задание не устанавливается);

определяется размер премиальной выплаты (Рпрем) с учетом набранных баллов согласно оценке по Постановлению № 777 (Kмах бал777):

$Р_{прем} = Цбал \times K_{мах\ бал\ 777}$.

Размер премиальных выплат устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

Размер премиальных выплат заместителям руководителя учреждения определяется руководителем учреждения по предложению комиссии по вопросам оплаты труда работников государственного учреждения и оформляется приказом учреждения.

Учитывая, что оценка по Постановлению № 777 проводится по результатам работы за квартал, набранные баллы за отчетный период применяются для расчета размера ежемесячной премиальной выплаты в последующих месяцах до следующей оценки эффективности деятельности учреждений.

В случае невозможности определения размера премиальной выплаты заместителям руководителя учреждения по результатам работы за отчетный квартал (при принятии его на работу, длительном отсутствии по причине нетрудоспособности) размер премиальной выплаты в последующих месяцах до следующей оценки эффективности деятельности учреждения может быть

установлен в максимальном размере.

Размер премиальной выплаты заместителям руководителя учреждения может быть снижен по следующим основаниям:

несоблюдение требований законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Тульской области, приказов министерства;

нарушение финансово-хозяйственной, налоговой дисциплины, а также нанесение учреждению своей деятельностью и (или) бездеятельностью материального ущерба;

установление фактов нецелевого использования бюджетных средств и (или) имущества, закрепленного за учреждением;

нарушение сроков исполнения установленных заданий, плановых показателей, предоставления отчетности и (или) запрашиваемой информации;

наличие обоснованных жалоб;

нарушение трудовой дисциплины.

Решение о премиальной выплате в пониженном размере принимается руководителем учреждения с указанием причины снижения размера премиальной выплаты.

2.4. Размер премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения устанавливается по результатам итоговой оценки персональной эффективности деятельности работника с учетом оценки эффективности деятельности учреждения за отчетный период месяц (квартал) на основании представлений заместителей руководителя и работников, выполняющих функции руководителей структурных подразделений, по форме, представленной в приложении 1 к настоящему Положению.

В случае невозможности определения размера премиальной выплаты работнику по результатам работы за отчетный месяц (квартал) (при принятии его на работу, длительном отсутствии по причине нетрудоспособности) размер премиальной выплаты может быть установлен исходя из оценки персональной эффективности работника за отработанное время.

Премиальная выплата по итогам работы не носит обязательного характера.

2.5. Показатель оценки персональной эффективности работников формируется по следующим критериям:

Критерии	Оценка в баллах
<i>Заведующий отделением</i>	

Критерии	Оценка в баллах
Выполнение государственного задания / плановых показателей по направлению деятельности	2
Качественное ведение учетно-отчетной документации, соблюдение сроков рассмотрения письменных и устных обращений граждан, оперативность и профессиональный подход при подготовке ответов	1
Качественная работа в ведомственных информационных системах с соблюдением установленных сроков	1
Разработка, апробация (адаптация) и внедрение новых социальных технологий, методик, программ, проектов, моделей и др.	1
Обеспечение информационной открытости учреждения (своевременное размещение актуальной информации об учреждении в сети Интернет, на информационных стендах и т.д)	1
Организация и качественное проведение мероприятий различных уровней на базе учреждения (конкурсы, семинары, совещания и др.), участие в областных конкурсах профессионального мастерства и других мероприятиях различных уровней	1
Привлечение спонсорской, волонтерской помощи	1
Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие замечаний к работнику за исполнительскую дисциплину	1
Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности и не оплачиваемой в порядке совмещения или расширения зоны обслуживания	1
Максимальное количество баллов	10
<i>Врач-специалист</i>	
Обеспечение высокого уровня качества предоставления социальных и медицинских услуг и безопасности жизнедеятельности получателей социальных услуг (проведение своевременной и в полном объеме оценки функционального состояния получателей социальных услуг, обоснованное назначение лекарственных средств, своевременное информирование непосредственного руководителя об изменении состояния здоровья и социального статуса получателя социальных услуг в целях организации работы по внесению изменений или дополнений в индивидуальную программу предоставления социальных услуг и индивидуальную программу реабилитации и абилитации инвалида (ребенка-инвалида), участие в работе социального консилиума)	2

Критерии	Оценка в баллах
Организация и качественное проведение мероприятий медико-просветительской и санитарно-просветительской работы среди получателей социальных услуг и сотрудников учреждения	1
Участие в областных конкурсах профессионального мастерства и других мероприятиях различных уровней	1
Качественное ведение медицинской и иной учетно-отчетной документации, отсутствие замечаний по оформлению документов	2
Отсутствие обоснованных жалоб на работника со стороны получателей социальных услуг при выполнении им должностных обязанностей	1
Обеспечение соблюдения норм санитарно-эпидемиологического режима в учреждении	1
Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие замечаний к работнику за исполнительскую дисциплину	1
Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности и не оплачиваемой в порядке совмещения или расширения зоны обслуживания	1
Максимальное количество баллов	10
<i>Средний медицинский персонал</i>	
Обеспечение высокого уровня качества предоставления социальных и медицинских услуг и безопасности жизнедеятельности получателей социальных услуг (своевременность, полнота и качество оказываемых социальных и медицинских услуг, выполнение назначений врача в установленные сроки, своевременное информирование непосредственного руководителя об изменении состояния здоровья и социального статуса получателя социальных услуг в целях организации работы по внесению изменений или дополнений в индивидуальную программу предоставления социальных услуг и индивидуальную программу реабилитации и абилитации инвалида (ребенка-инвалида), участие в работе социального консилиума)	2
Организация и качественное проведение мероприятий медико-просветительской и санитарно-просветительской работы среди получателей социальных услуг и сотрудников учреждения	1
Участие в областных конкурсах профессионального мастерства и других мероприятиях различных уровней	1

Критерии	Оценка в баллах
Качественное ведение медицинской и иной учетно-отчетной документации, отсутствие замечаний по оформлению документов	1
Отсутствие обоснованных жалоб на работника со стороны получателей социальных услуг при выполнении им должностных обязанностей	2
Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие замечаний к работнику за исполнительскую дисциплину	1
Соблюдение норм санитарно-эпидемиологического режима, обеспечение санитарно-гигиенических условий	1
Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности и не оплачиваемой в порядке совмещения или расширения зоны обслуживания	1
Максимальное количество баллов	10
<i>Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере, специалист по социальной работе, культурорганизатор, психолог</i>	
Обеспечение высокого уровня качества предоставления социальных услуг и безопасности жизнедеятельности получателей социальных услуг (своевременность, полнота и качество оказываемых социальных услуг, выполнение реабилитационных программ в полном объеме, своевременное информирование непосредственного руководителя об изменении состояния здоровья и социального статуса получателя социальных услуг в целях организации работы по внесению изменений или дополнений в индивидуальную программу предоставления социальных услуг и индивидуальную программу реабилитации и абилитации инвалида (ребенка-инвалида), участие в работе социального консилиума)	2
Качественное ведение установленной документации, своевременность, качество и полнота предоставления отчетной информации	1
Отсутствие обоснованных жалоб на работника со стороны получателей социальных услуг при выполнении им должностных обязанностей	1
Организация и качественное проведение мероприятий среди получателей социальных услуг и сотрудников учреждения	1
Участие в областных конкурсах профессионального мастерства и других мероприятиях различных уровней, творческая инициатива	1
Привлечение спонсорской, волонтерской помощи	2

Критерии	Оценка в баллах
Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие замечаний к работнику за исполнительскую дисциплину	1
Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности и не оплачиваемой в порядке совмещения или расширения зоны обслуживания	1
Максимальное количество баллов	10
<i>Социальный работник, сиделка (помощник по уходу) отделений социального обслуживания на дому</i>	
Своевременность и полнота предоставления социальных услуг (соблюдение графика посещений и перечня предоставляемых в соответствии с договором социальных услуг, своевременное информирование непосредственного руководителя об изменении состояния здоровья и социального статуса получателя социальных услуг в целях организации работы по внесению изменений или дополнений в индивидуальную программу предоставления социальных услуг и индивидуальную программу реабилитации и абилитации инвалида (ребенка-инвалида))	2
Качественное ведение установленной документации, своевременность, качество и полнота предоставления отчетной информации	2
Выполнение плана по оказанию получателям социальных услуг дополнительных и разовых услуг	2
Отсутствие обоснованных жалоб на работника со стороны получателей социальных услуг при выполнении им должностных обязанностей	1
Проведение разъяснительно-информационной работы среди граждан, популяризация деятельности учреждения	1
Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности и не оплачиваемой в порядке совмещения или расширения зоны обслуживания	2
Максимальное количество баллов	10
<i>Сиделка (помощник по уходу) стационарных и полустационарных отделений, сестра-хозяйка, санитарка, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья</i>	
Обеспечение высокого уровня качества предоставления социальных услуг и безопасности жизнедеятельности получателей социальных услуг (соблюдение стандартов оказания социальных услуг в полном объеме, участие в командной работе по разработке и реализации индивидуального плана ухода)	2

Критерии	Оценка в баллах
Качественное ведение установленной документации, отсутствие замечаний к ведению документов	2
Отсутствие обоснованных жалоб на работника со стороны получателей социальных услуг при выполнении им должностных обязанностей	2
Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	1
Рациональное использование материальных ресурсов учреждения, бережное отношение к оборудованию и инвентарю	1
Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие замечаний за исполнительскую дисциплину	1
Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности и не оплачиваемой в порядке совмещения или расширения зоны обслуживания	1
Максимальное количество баллов	10
<i>Прочие служащие</i>	
Качественное ведение установленной документации, отсутствие замечаний к ведению документов	2
Качественная и самостоятельная работа в ведомственных и иных информационных системах с соблюдением установленных сроков	3
Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	1
Рациональное использование материальных ресурсов учреждения, бережное отношение к оборудованию и инвентарю	1
Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие замечаний за исполнительскую дисциплину	1
Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности и не оплачиваемой в порядке совмещения или расширения зоны обслуживания	2
Максимальное количество баллов	10
<i>Инженер-энергетик (энергетик), работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих, заведующий хозяйством, заведующий складом, администратор</i>	
Отсутствие нарушений обслуживания зданий, оборудования, механизмов, обеспечение бесперебойной работы учреждения	2
Качественное ведение установленной документации, отсутствие замечаний к ведению документов	1
Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	2

Критерии	Оценка в баллах
Рациональное использование материальных ресурсов учреждения, бережное отношение к оборудованию и инвентарю	2
Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие замечаний за исполнительскую дисциплину	2
Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности и не оплачиваемой в порядке совмещения или расширения зоны обслуживания	1
Максимальное количество баллов	10

Размер премиальных выплат устанавливается в стоимостном выражении путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных сотрудником в расчетном периоде. Премиальная выплата по итогам работы выплачивается пропорционально отработанному времени.

Стоимость одного балла по каждой из категорий работников определяется путем деления фонда выплат стимулирующего характера по категории, подлежащего распределению, на общее количество баллов, набранных всеми работниками, относящимся к рассчитываемой категории в соответствии с критериями оценки.

Расчет размера премиальных выплат работников учреждения осуществляется с использованием балльной системы по следующей схеме:

определяется стоимостной размер одного балла (Цбал):

Цбал = Фпрем : Кбал, где:

Фпрем – размер фонда премиальных выплат по категории работников учреждения, складывающееся из фонда экономии заработной платы за счет средств бюджета Тульской области за период предоставления выплат стимулирующего характера, а также средств от приносящей доход деятельности с учетом периода предоставления выплат стимулирующего характера;

Кбал – количество баллов по категории работников с учетом проведенной оценки в соответствии с критериями, указанными в пункте 2.5 настоящего Положения;

определяется размер премиальной выплаты конкретного работника (Рпрем) с учетом набранных баллов:

Рпрем = Цбал x Кбал

Цбал - стоимостной размер одного балла;

Кбал – количество баллов конкретного работника с учетом проведенной оценки в соответствии с критериями, указанными в пункте 2.5 настоящего Положения.

Премияльные выплаты включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Срок предоставления в комиссию по вопросам оплаты труда работников государственного учреждения представлений на работников по назначению премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период месяц (квартал) до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом. Срок рассмотрения комиссией предоставленных представлений и формирование протокола заседания комиссии до 15 числа месяца следующего за отчетным периодом по форме, представленной в приложении 2 к настоящему Положению.

Приложение 1 к Положению
о выплатах стимулирующего характера работникам
государственного учреждения
Тульской области «Комплексный центр
социального обслуживания населения № 6»

Представление
для осуществления выплат стимулирующего характера
(премиальные выплаты по итогам работы за период)
на период _____

Ф.И.О. работника	Количество баллов по критериям					Общее количество баллов
	Критерий 1	Критерий 2	Критерий 3	Критерий 4	Критерий n-ый	
Итого по категории						

Должность работника, проводившего оценку (подпись) ФИО

Приложение 2 к Положению
о выплатах стимулирующего характера работникам
государственного учреждения
Тульской области «Комплексный центр
социального обслуживания населения № 6»

Государственное учреждение Тульской области «Комплексный центр
социального обслуживания населения № 6»

Протокол № _____ от _____ г.

Заседания комиссии по установлению размера премиальных выплат стимулирующего характера

Присутствовали:

Комиссия в составе:

Председатель: _____,

Члены комиссии:

_____.

Повестка дня:

1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда на _____ по категориям работников.
2. Рассмотрение представлений для осуществления выплат стимулирующего характера (премиальные выплаты по итогам работы за период) на период _____.
3. Определение стоимостного выражения одного балла.

Слушали: По первому вопросу выступил председатель комиссии _____, который сообщил Комиссии, что стимулирующий фонд оплаты труда на _____ составляет _____ (_____) руб. и предложил Комиссии распределить сложившийся фонд по категориям работников.

Решили:

1. Комиссия распределила фонд стимулирующих выплат по категориям и определила стоимость одного балла по каждой из категорий работников путем деления фонда выплат стимулирующего характера по категории, подлежащего распределению, на общее количество баллов, набранных всеми работниками, относящимся к соответствующей категории в соответствии с критериями оценки:

Категории работников	Размер фонда стимулирующих выплат, подлежащий распределению	Общее количество баллов по категории	Стоимость одного балла
1	2	3	4

За – ___ чел.

Воздержались – ___ чел.

Против - ___ чел.

Председатель комиссии

Секретарь

Приложение № 4 к Положению
об условиях оплаты труда работников
государственного учреждения Тульской
области «Комплексный центр
социального обслуживания населения № 6»

**Перечень должностей работников, относящихся к основному персоналу
работников учреждений, используемых при определении должностного
оклада руководителя учреждения**

Наименование должностей работников, относящихся к основному персоналу работников учреждения	Врач-терапевт, специалист по социальной работе, главный специалист, социальный работник, специалист по реабилитационной работе в социальной сфере, психолог, инструктор по лечебной физкультуре, культорганизатор, медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра диетическая, сестра-хозяйка, сиделка (помощник по уходу), ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ОВЗ*
---	--

* - Указывается основной персонал, без которого осуществление основной деятельности организации невозможно.

Приложение № 5 к Положению
об условиях оплаты труда работников
государственного учреждения
Тульской области «Комплексный центр
социального обслуживания населения № 6»

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях и порядке осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работников государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6»

1. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее – единовременная выплата) работникам производится один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Единовременная выплата вновь принятым работникам осуществляется пропорционально отработанному времени с даты поступления в государственное учреждение Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6».

2. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата производится только один раз при предоставлении любой из частей указанного отпуска.

3. Лицам, работающим менее чем на одну ставку, единовременная выплата осуществляется пропорционально доле занимаемой ставки.

4. Лицам, работающим по совместительству, единовременная выплата осуществляется пропорционально доле занимаемой ставки при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

5. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается работникам, получившим ее в полном объеме в текущем календарном году, уволенным и вновь принятым в том же календарном году в учреждение, подведомственное министерству труда и социальной защиты Тульской области.

6. Единовременная выплата не учитывается при расчете доплаты до уровня минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

7. Решение об осуществлении единовременной выплаты работникам принимается руководителем учреждения, на основании заявления работника, представляемого одновременно с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, не позднее 7 календарных дней со дня подачи заявления.

8. При увольнении работника единовременная выплата выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем календарном году.

Пронумеровано, пронумеровано
и скреплено печатью

52 (*Пятдесят два*) лист(ов)

цифрами

прописью

И.о. директора Г.А. Шевнина

« *17* » *август* 20 *20* г.

