

УТВЕРЖДАЮ

Д.о.директора
ГБСУ СО «Медвежьегорский ПНИ»



К.Б. Фёдоров

20 23 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
государственного бюджетного стационарного учреждения социального
обслуживания Республики Карелия «Медвежьегорский
психоневрологический интернат»

1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлениями Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Республики Карелия, и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений» (далее – постановление Правительства Республики Карелия № 203-П), от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия» (далее – постановление Правительства Республики Карелия № 110-П), Приказом Министерства социальной защиты Республики Карелия от 30 сентября 2019 г. № 642-П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений социального обслуживания – домов-интернатов, психоневрологических интернатов, центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей, комплексного центра социального обслуживания населения Республики Карелия, подведомственных Министерству социальной защиты Республики Карелия».

2. Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, устанавливаемых на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

- виды и условия осуществления выплат компенсационного характера на основе Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия № 110-П;

- виды и условия осуществления выплат стимулирующего характера на основе Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия № 110-П;

- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей;

- другие вопросы оплаты труда работников учреждений.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия, а также настоящим положением с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия № 110-П;

- Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия № 110-П;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

4. Оплата труда работников при работе на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель учреждения.

Расходы на оплату труда работников учреждения осуществляются в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на выплаты по оплате труда из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), от средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации, Республики Карелия источников финансирования, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

6. При установлении систем оплаты труда работников учреждений руководитель учреждения обеспечивает:

- наличие показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

- применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников учреждения для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников учреждения или с учетом мнения представительного органа работников учреждения (по согласованию с представительным органом работников учреждения)).

По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Расчет ставки за час работы определяется путем деления оклада соответствующего квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы (тарифной ставки) на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от устанавливаемой работнику продолжительности рабочей недели.

7. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства.

8. Формирование штатной численности в учреждении рекомендуется проводить с применением систем нормирования труда с учетом необходимости качественного выполнения работ.

9. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Министерством социальной защиты Республики Карелия (далее – Министерство) и включает в себя все должности работников (профессии рабочих) данного учреждения.

Штатное расписание учреждения разрабатывается руководителем учреждения с учетом производственной необходимости (экономических условий, кадрового потенциала, эпидемической ситуации, обеспечения безопасности при предоставлении социальных услуг, системы отопления зданий, наличия структурных подразделений, находящихся на удаленном расстоянии от основного здания), после согласования с Министерством, в пределах установленного фонда оплаты труда.

К штатному расписанию учреждения прилагается финансово-экономическое обоснование и расчет потребности вводимых штатных единиц, количество которых определяется руководителем учреждения с учетом нормативов и норм нагрузки.

10. Месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, оплаты дополнительной работы, выполняемой работником в связи с расширением зоны обслуживания, увеличением объема работы или совмещением должностей), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (размера минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации).

11. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

12. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

Основной персонал – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Под административно-управленческим персоналом понимается руководитель, заместители руководителя, директор филиала (начальник обособленного структурного подразделения), руководители подразделений (за исключением руководителей обособленных подразделений и руководителей структурных подразделений (в случае отсутствия обособленных подразделений), осуществляющих деятельность вне населенного пункта, являющегося местом государственной регистрации учреждения), заведующий отделением.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

13. Оплата труда работников учреждений включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

14. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), профессий – к квалификационным разрядам в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

15. Должностные оклады работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг».

Размеры должностных окладов (окладов) по ПКГ:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
	1-й квалификационный уровень	специалист по социальной работе	7932
2.	ПКГ "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	заведующий отделением	10391

16. Должностные оклады (оклады) работников учреждений, занятых в сферах предоставления социально-педагогических услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов (окладов) по ПКГ:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Должности педагогических работников»		
	1-й квалификационный уровень	инструктор по труду	8323

17. Должностные оклады (оклады) медицинских работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Размеры должностных окладов (окладов) по ПКГ:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (ПКГ)	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
	1-й квалификационный уровень	санитарка; младшая медицинская сестра по уходу за больными	3962
2.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
	3-й квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра палатная; медицинская сестра по массажу	7200
	4-й квалификационный уровень	фельдшер; зубной врач;	8000

		медицинская сестра процедурной	
	5-й квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	8100
3.	ПКГ «Врачи и провизоры»		
	2-й квалификационный уровень	врач-психиатр	8300
	3-й квалификационный уровень	врач - терапевт	8500

18. Должностные оклады (оклады) работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

Размеры должностных окладов (окладов) по ПКГ:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»		
	1-й квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре	7932

19. Должностные оклады (оклады) работников, занимающих должности 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 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Размеры должностных окладов (окладов) по ПКГ:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	культуризатор	7932

20. Должностные оклады (оклады) работников, занимающих общепрофессиональные должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов (окладов) по ПКГ:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
	1-й квалификационный уровень	архивариус; секретарь-машинистка; делопроизводитель	5307
2.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
	1-й квалификационный уровень	секретарь руководителя; диспетчер	5586
	2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством;	6145
3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
	1-й квалификационный уровень	психолог; специалист по кадрам; документовед; юрисконсульт; инженер-программист	8827
	3-й квалификационный уровень	психолог 1 категории; юрисконсульт 1 категории; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9720
	4-й квалификационный уровень	ведущий психолог	10278
	ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
	3-й квалификационный уровень	директор филиала (начальник обособленного структурного подразделения)	16759

21. Оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

№ п/п	Перечень профессий рабочих	Наименование должности	Размер оклада (должностной оклад) (руб.)
1	2	3	4
1.	Наименование профессий с 1-м квалификационным разрядом	сторож (вахтер); вахтер; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	5307
2.	Наименование профессий со 2-м квалификационным разрядом	дезинфектор; оператор стиральных машин	5475
3.	Наименование профессий с 3-м квалификационным разрядом	буфетчик; парикмахер; швея	5753
4.	Наименование профессий с 4-м квалификационным разрядом	водитель автомобиля, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6179

22. Должностные оклады (оклады) работников, должности или профессии которых не определены в соответствующих приказах Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации об утверждении профессиональных квалификационных групп, устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ:

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностной оклад) (руб.)
1	2	3
1	Начальник административно-хозяйственного отдела;	15642

	начальник отдела правовой и кадровой работы	
2	Специалист по закупкам	8827
3	Заведующий материальным складом	6145
4	Администратор баз данных	5586
5	Подсобный (транспортный) рабочий	5475
6	Санитарка-ваннщица	3962

23. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

24. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

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

26. Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются Положением об оплате труда руководителей государственных учреждений, подведомственных Министерству социальной защиты Республики Карелия, утверждаемым приказом Министерства социальной защиты Республики Карелия, и устанавливаются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

27. Количество заместителей руководителя учреждения определяется в соответствии с подпунктом «ф» пункта 3 постановления Правительства Республики Карелия от 30 декабря 2010 года № 326-П «О порядке осуществления органами исполнительной власти Республики Карелия функций и полномочий учредителя государственного учреждения Республики Карелия» исходя из соотношения:

- до 100 единиц численности работников, установленной штатным расписанием на 01 января текущего года, без учета руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более 1 штатной единицы;

- от 100 до 300 единиц численности работников, установленной штатным расписанием на 01 января текущего года, без учета руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более 2 штатных единиц;

- от 300 до 600 единиц численности работников, установленной штатным расписанием на 01 января текущего года, без учета руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более 3 штатных единиц;

- свыше 600 единиц численности работников, установленной штатным расписанием на 01 января текущего года, без учета руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более 4 штатных единиц;

Количество заместителей руководителя учреждения может быть больше определенного настоящим пунктом в случае, если учреждение осуществляет несколько направлений деятельности (по одной штатной единице заместителя руководителя на каждое направление деятельности), за исключением учреждений, в отношении которых соответствующие нормативы предусмотрены нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) издаваемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами Республики Карелия. Под направлением деятельности понимается совокупность видов деятельности, объединенных одной целью, определенной в уставе учреждения.

28. Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются на 10% ниже должностных окладов руководителя учреждения.

29. Количество должностей административно-управленческого персонала устанавливается не более 10% от численности работников, установленной штатным расписанием учреждения.

30. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителя и заместителей руководителя) устанавливается в кратности 6:1, предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителя и заместителей руководителя) устанавливается в кратности 5:1.

31. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета руководителя учреждения и заместителей руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителя учреждения, заместителей руководителя) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя,

заместителей руководителя на среднемесячную заработную плату работников (без учета руководителя учреждения, заместителей руководителя). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

32. С учетом условий труда заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

33. Конкретный размер выплат компенсационного характера руководителю учреждения и заместителям руководителя, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

34. Заместителям руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.

35. Премияльные выплаты по итогам работы (за квартал, год) заместителям руководителя устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности, но не более размера аналогичной стимулирующей выплаты, установленной руководителю учреждения за отчетный период (в относительном выражении от размера оклада по занимаемой должности).

4. Виды и условия осуществления выплат компенсационного характера

36. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами или иными нормативными правовыми актами Республики Карелия.

37. В соответствии с Перечнем видов компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия № 110-П, работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 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);

- доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

38. Выплаты компенсационного характера труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

39. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда в следующих размерах:

- по классу 3, подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – 4% от должностного оклада;
- по классу 3, подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – 5% от должностного оклада;
- по классу 3, подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – 6% от должностного оклада;
- по классу 3, подклассу 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – 7% от должностного оклада;
- по классу 4 (опасные условия труда) – 8%.

40. Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работников с учетом отклонений их фактических значений от установленных. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты не производятся.

Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда начисляется за время фактической занятости работника учреждения на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Конкретные размеры повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются трудовым договором.

41. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районный коэффициент – 0,3;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – до 0,5.

42. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

43. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

44. Выплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

45. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) составляет 20% от оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Размеры выплат за работу в ночное время (с 22 до 6 часов):

- медицинским работникам – 30% части оклада (должностного оклада) за час работы работника;
- работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих – 20 % части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Конкретный размер выплаты за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, трудовым договором.

46. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждений в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

- при работе полный рабочий день – не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- при работе неполный рабочий день – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

47. Оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации производится за первые два часа работы – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

48. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся на основании распорядительного акта руководителя учреждения о привлечении работника учреждения к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных.

49. Выплаты компенсационного характера, размеры которых устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), не образуют новый оклад (должностной оклад).

50. В случае если начисленная месячная заработная плата работника учреждения (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы) ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) (далее – доплата).

51. Доплата к начисленной месячной заработной плате работника

учреждения устанавливается без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Работнику учреждения, не полностью отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и не полностью выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени (выполненному объему работы) и включается в расчет среднего заработка.

Доплата к начисленной месячной заработной плате устанавливается в абсолютной величине. Размер доплаты работнику учреждения определяется по формуле:

$D = P_m - P_n$, где:

D - размер доплаты;

P_m - минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

P_n - размер начисленной месячной заработной платы работнику учреждения, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ).

52. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в коллективном договоре или локальном нормативном акте учреждения и являются обязательными для включения в трудовые договоры работников, заключаемые с учетом положений приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (далее – приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 167н).

5. Виды и условия осуществления выплат стимулирующего характера

53. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения и применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа)).

54. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года №110-П, в учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за сложность и напряженность работы;
- выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника, или за наличие одного почетного звания Республики Карелия в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника;
- выплаты за наличие квалификационной категории в соответствии с законодательством;
- выплата за классность водителям автомобилей;
- премиальные выплаты по итогам работы (ежеквартально (за 1 квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год), а также по итогам года;
- премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

55. Разработка показателей и критериев эффективности труда работников учреждения осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

56. Размер, порядок и условия осуществления выплат работникам учреждения устанавливаются локальными нормативными актами учреждения и (или) коллективным договором.

При разработке показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждений учитываются Рекомендуемые показатели эффективности деятельности работников государственных бюджетных учреждений социального обслуживания – домов-интернатов, психоневрологических интернатов, центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей, комплексного центра социального обслуживания населения, подведомственных Министерству социальной защиты Республики Карелия, и критерии их оценки (Приложение 1 к настоящему Положению).

57. Выплаты стимулирующего характера не увеличивают должностной оклад, ставку заработной платы и производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

58. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников, заключаемых с учетом положений приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 167н.

59. Выплаты за сложность и напряженность работы.

Выплаты за сложность и напряженность работы устанавливаются в процентном соотношении к должностному окладу, ставке заработной платы.

Критериями для установления выплат являются:

- привлечение работника к выполнению особо важных и ответственных работ;

- сложность выполняемой работы;

- интенсивность труда работника, степень самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных перед ним задач.

В целях стимулирования медицинских работников учреждения в отделении для лежачих больных устанавливается выплата к окладу (должностному окладу) за сложность и напряженность в работе – 5% от должностного оклада по следующим должностям:

- медицинская сестра палатная,

- санитарка,

- младшая медицинская сестра по уходу за больными,

- санитарка-ваннщица.

60. Выплаты стимулирующего характера медицинским работникам устанавливаются в соответствии с приложением 2 к Положению об оплате труда работников государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания Республики Карелия «Медвежьегорский психоневрологический интернат» «Положение о выплатах стимулирующего характера медицинским работникам».

61. Выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника, или за наличие почетного звания Республики Карелия, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника.

Выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации или одного почетного звания Республики Карелия рекомендуется устанавливать в размере 10 процентов должностного оклада и 5 процентов должностного оклада соответственно.

Выплаты устанавливаются работникам государственных учреждений Республики Карелия, которым присвоены почетное звание Российской Федерации и почетное звание Республики Карелия, в случае соответствия сферы деятельности, по которой присвоено почетное звание, виду профессиональной деятельности работника.

Выплаты могут устанавливаться в повышенном размере на основании отраслевых (межотраслевых) соглашений социального партнерства, заключенных на федеральном уровне, и выплачиваться за счет средств федерального бюджета и (или) внебюджетных источников.

Право на выплаты у работника возникает со дня присвоения почетного звания.

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

62. Выплаты за наличие квалификационной категории в соответствии с законодательством.

Выплаты устанавливаются с целью стимулирования работников повышать свою профессиональную квалификацию и компетентность.

Выплаты устанавливаются только в случае, если наличие квалификационной категории предусмотрено законодательством.

Выплаты устанавливаются в процентном соотношении к должностному окладу.

Право на выплаты при установлении или присвоении квалификационной категории возникает у работника со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

В целях стимулирования медицинских работников учреждений и работников, занятых в сфере предоставления социально-педагогических услуг рекомендуется устанавливать выплату к должностному окладу за квалификационную категорию в следующих размерах:

- при наличии второй квалификационной категории – до 5% от должностного оклада;
- при наличии первой квалификационной категории – до 10% от должностного оклада;
- при наличии высшей квалификационной категории – до 15% от должностного оклада.

63. Выплаты за классность водителям автомобилей.

Выплаты устанавливаются в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплату за классность водителям, рекомендуется устанавливать в следующих размерах:

- 1-й класс квалификации - в размере -25% от должностного оклада.
- 2-й класс квалификации – в размере -10% от должностного оклада.
- 3-й класс квалификации - надбавка не назначается.

64. Стимулирующая надбавка за сложность и напряженность устанавливается директорам филиалов при наличии в филиале свыше 50 коек или при наличии в филиале собственных систем инженерно-технического обеспечения (котельная, насосная станция). Конкретный размер надбавки устанавливается приказом руководителя учреждения.

65. Премияльные выплаты по итогам работы (ежеквартально (за 1 квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год), а также по итогам года.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются при условии выполнения показателей эффективности, устанавливаемых Министерством социальной защиты Республики Карелия.

При премировании учитывается:

- участие работника в достижении учреждением в отчетном периоде целевых показателей эффективности деятельности;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- оперативное и качественное выполнение поручений, работы, связанной с обеспечением рабочего процесса уставной деятельности учреждения;
- достижение в ходе выполнения заданий значимых результатов.

Премияльная выплата работнику учреждения, проработавшему неполный период, за который производится выплата премии, осуществляется пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

Премияльная выплата работникам учреждения выплачивается исходя из сложившейся экономии фондов оплаты труда.

66. Премияльные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий.

Размер, порядок и условия осуществления премиальных выплат (разовых) за выполнение особо важных и сложных заданий работникам государственного бюджетного учреждения устанавливаются локальными нормативными актами учреждения и (или) коллективным договором, исходя из сложившейся экономии фондов оплаты труда.

При принятии решения о премировании учитываются следующие условия:

- личный вклад работника в обеспечение выполнения задач и реализации функций, возложенных на учреждение;
- степень сложности выполнения работником заданий, эффективности достигнутых результатов за определенный период работы;
- оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений;
- соблюдение установленных сроков для выполнения поручений, добросовестное и качественное выполнение обязанностей, предусмотренных должностным регламентом.

Конкретный размер премиальной выплаты может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

67. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Выплаты устанавливаются в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – надбавка за выслугу лет) устанавливается работникам учреждения дифференцированно в зависимости от стажа, дающего право на получение надбавки за выслугу лет:

- от 1 до 3 лет – 5 %;
- от 3 до 5 лет – 10 %;
- свыше 5 лет – 15 %.

В стаж работников учреждений, дающий право на установление надбавки за выслугу лет засчитывается время работы: непосредственно в учреждении, в учреждениях социального обслуживания, учреждениях социальной защиты, в органах исполнительной власти Республики Карелия и органах местного самоуправления в Республике Карелия осуществляющих функции в сферах социальной защиты и социального обслуживания населения, деятельности органов опеки и попечительства, профилактики безнадзорности несовершеннолетних на территории Республики Карелия.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются периоды работы в учреждении, а также время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет могут засчитываться периоды замещения отдельных должностей на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работнику для выполнения должностных обязанностей в соответствии с Трудовым договором, а также периоды работы (службы), которые до вступления в силу настоящего положения были в установленном порядке включены (засчитаны) работнику учреждения в указанный стаж.

Для рассмотрения вопросов о возможности зачета отдельных периодов работы в стаж работы, дающий право на установление работникам учреждения надбавки за выслугу лет, в учреждении создается комиссия по вопросам исчисления стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет (далее – комиссия).

Решения комиссии оформляются протоколами, которые являются основанием для издания локальных нормативных актов учреждения об установлении работникам учреждения размера надбавки за выслугу лет.

Документами, подтверждающими стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

В случаях, когда стаж работы не подтверждается записями в трудовой книжке и (или) сведениями о трудовой деятельности, он может быть подтвержден иными документами, соответствующими установленным законодательством требованиям, удостоверяющими наличие стажа работы (службы).

Если у работника учреждения право на установление или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период, когда за ним сохранялся средний заработок, выплачивалось пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам, ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается со дня, следующего за днем окончания указанных периодов.

6. Другие вопросы оплаты труда

68. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих из бюджета Республики Карелия, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации, Республики Карелия источников финансирования, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

69. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может выплачиваться поощрение (премия) в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами (50 лет и далее каждые пять лет);
- к праздничным датам, в связи с выходом на пенсию, рождением ребенка – в сумме 5 000 рублей;

70. Материальная помощь выплачивается работникам в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга), несчастным случаем, тяжелым материальным положением в сумме 5 000 рублей.

Указанная материальная помощь выплачивается по заявлению работника учреждения при наличии документального подтверждения уважительности причин, по которым она выплачивается. Оказание материальной помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения. Выплата материальной помощи производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников государственного
бюджетного стационарного учреждения
социального обслуживания
Республики Карелия
«Медвежьегорский психоневрологический
интернат»

**Показатели эффективности деятельности работников
государственного бюджетного стационарного учреждения социального
обслуживания Республики Карелия
«Медвежьегорский психоневрологический интернат»
и критерии их оценки**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки	Категории персонала
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, связанных с предоставлением социальных услуг в рамках установленного учреждению государственного задания, иных обязанностей, установленных должностной инструкцией, отсутствие документально зафиксированных замечаний.	Все категории
2.	Участие в методической работе и инновационной деятельности	Разработка и внедрение в практическую деятельность учреждения авторских инновационных технологий, направленных на достижение цели деятельности учреждения Разработка методических пособий, рекомендаций, размещение в СМИ публикаций по вопросам организации социального обслуживания Участие в разработке проектов, подготовка методических семинаров, тренингов, мастер-классов по вопросам социального обслуживания Участие в работе по обеспечению функционирования в учреждении внутренней системы контроля качества	Основной и административно-управленческий персонал
3.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31.12.2013 № 792	Все категории

4.	Соблюдение стандартов социального обслуживания	Соответствие объемов и качества предоставления социальных услуг совершеннолетним и несовершеннолетним гражданам, утвержденным стандартам (в том числе в рамках выполнения индивидуальных программ предоставления социальных услуг и мероприятий социальной реабилитации, определенных индивидуальными программами реабилитации или абилитации инвалидов)	Основной персонал и иные работники, участвующие в оказании и (или) организации оказания социальных услуг
5.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	Участие работников учреждений в указанных мероприятиях, результаты которых отмечены организаторами	Основной и административно-управленческий персонал
6.	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Применение в практической деятельности современных технологий социального обслуживания, позволяющих улучшить условия жизнедеятельности получателей социальных услуг и (или) расширить их возможности самостоятельно обеспечивать свои основные жизненные потребности. Осуществление межведомственного взаимодействия в процессе применения новых технологий социального обслуживания	Основной и административно-управленческий персонал
		Внедрение и использование новых форм управленческого учета, бухгалтерского учета, автоматизация и совершенствование системы документооборота	Административно-управленческий персонал
		Использование информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности, создание и сопровождение информационных электронных ресурсов	Основной и административно-управленческий персонал
7.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Своевременное прохождение курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов), применение полученных знаний в практической деятельности	Все категории
		Участие в семинарах, мастер-классах, тренингах, нацеленных на повышение профессиональных компетенций	Основной и административно-управленческий персонал
8.	Организация питания получателей социальных услуг	Соблюдение требований к организации питания, установленных СанПиН. Соблюдение в учреждениях социального обслуживания норм питания, утвержденных Правительством Республики Карелия.	Вспомогательный персонал, работники, участвующие в организации питания получателей социальных услуг

9.	Организация медицинского обслуживания получателей социальных услуг (при наличии лицензии на осуществление медицинской деятельности)	Соблюдение стандартов оказания медицинской помощи. Отсутствие вспышек инфекционных заболеваний в учреждении. Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений. Соблюдение правил получения, учета и хранения лекарственных препаратов и расходных материалов. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима. Соблюдение медицинской этики и деонтологии. Отсутствие осложнений при проведении лечебно-диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации	Руководители структурных подразделений, обеспечивающих предоставление социально-медицинских услуг Медицинский персонал
10.	Функционирование систем инженерного обеспечения, организация работы транспорта учреждения	Отсутствие аварийных ситуаций, произошедших по причине некачественного выполнения работниками своих обязанностей, целевое использование и обеспечение сохранности транспорта и технологического оборудования, проведение профилактических мероприятий для обеспечения бесперебойного функционирования систем инженерного обеспечения и транспорта учреждения	Вспомогательный персонал
11.	Предоставление форм отчетности, сведений	Соблюдение сроков предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов, форм налоговой и статистической отчетности, других сведений, отсутствие замечаний и (или) нарушений по их формированию	Работники, в должностные обязанности которых входит подготовка и предоставление форм отчетности, сведений
12.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие письменных положительных отзывов и благодарностей за работу от граждан, получателей социальных услуг общественных и иных организаций Отсутствие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок	Все категории

Приложение 2
к Положению об оплате
труда работников государственного
бюджетного стационарного учреждения
социального обслуживания
Республики Карелия
«Медвежьегорский психоневрологический
интернат»

Положение о выплатах стимулирующего характера медицинским работникам

Перечень должностей (категории) работников, которым в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" предусмотрено повышение заработной платы:

Категория	Должности
1. Врачи	Врач-терапевт Врач-психиатр
2. Средний медицинский персонал	Зубной врач Фельдшер Старшая медицинская сестра Медицинская сестра по массажу Медицинская сестра палатная Медицинская сестра Медсестра процедурной
3. Младший медицинский персонал	Санитарка Младшая медицинская сестра по уходу за больными Младший медицинский брат по уходу за больными Санитарка-ваннщица

Выплаты стимулирующего характера медицинским работникам направлены на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников учреждения в улучшении результатов работы.

Стимулирующая надбавка начисляется в абсолютном размере, за фактически отработанное время, по основному месту работы и по внутреннему совместительству, утверждается приказом директора учреждения ежемесячно за рассматриваемый период по каждой категории персонала. Начисление стимулирующих выплат осуществляется с учетом районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных местностях.

Стимулирующая надбавка внешним совместителям (врачам) начисляется в абсолютном размере, за фактически отработанное время, утверждается приказом директора учреждения ежемесячно за рассматриваемый период по каждой категории персонала.

Работникам, отработавшим менее месячной нормы рабочего времени, стимулирующая надбавка устанавливается пропорционально отработанному времени.

При наличии действующего дисциплинарного взыскания стимулирующая надбавка комиссией не рассматривается.

На работников, имеющих отклонения от нормы по результатам оценки работы, заполняется контрольный лист.

Оценка эффективности работы отдельных категорий работников производится по балльной системе (1 балл = 1%) в соответствии с утвержденными критериями.

Оценка работы различных категорий работников и принятие решения о выплате стимулирующей надбавки осуществляется на основании решения комиссии по установлению выплаты в следующем составе:

Председатель – заведующий социально-реабилитационным отделением (в его отсутствие – замещающий его работник),

Секретарь – секретарь руководителя (в его отсутствие – замещающий его работник),

Члены комиссии: фельдшеры, начальник отдела правовой и кадровой работы, старшие медицинские сестры, юрисконсульт, директора филиалов (в их отсутствие – замещающие работники).

Присутствующие: председатель профсоюзного комитета (при наличии).

По итогам заседания комиссии составляется таблица согласно приложения 1.

Срок рассмотрения критериев оценки эффективности и качества работы работников – с 23 по 27 числа следующего за отчетным месяца. Выплата стимулирующей надбавки производится в течение 40 календарных дней с момента принятия решения комиссии по выплатам стимулирующего характера (согласно протокола).

Приложение 1
к Положению о выплатах
стимулирующего характера
медицинским работникам

Методика расчета балльной системы

Ф.И.О.	Должность	Норма рабочего времени	Фактес ки отработа- но в месяц	Кол-во набран- ных баллов	Перерасчет набранных баллов к фактически отработанно му времени	Стоимость 1 балла	Сумма стимулирую щей выплаты за фактически отработанное время (руб.)
1	2	3	4	5	6	7	8
		Тн	Тф	А			

1. Установить максимальное количество набранных баллов за исполнение всех критериев оценки работы – 100 баллов.
2. Набранное работником общее количество баллов пересчитывается пропорционально фактически отработанному времени ($A/T_n \cdot T_f$), где:
А – набранных баллов пропорционально отработанному времени
Тн – норма рабочего времени
Тф – фактически отработанное время
3. Стоимость одного балла рассчитывается ежемесячно, исходя из отношения фонда, направленного на стимулирование работников категории к сумме набранных баллов (А).
4. Сумма стимулирующей выплаты работнику рассчитывается:
«Стоимость 1 балла» * «Сумму набранных баллов» (гр.6 x гр.7)
5. Сумма стимулирующей выплаты включается в базу для начисления районного коэффициента и Северной надбавки.

Приложение 2
к Положению о выплатах
стимулирующего характера
медицинским работникам

Критерии оценки работы медицинских работников

Контрольный лист оценки работы врача-терапевта, врача-психиатра, фельдшера

№	Критерии оценки эффективности работы	Норма (балл)	Факт	Примечания
1	Правильное и своевременное ведение документации и предоставление отчетов	10		
2	Соблюдение медицинской деонтологии, субординации, уважительное отношение к получателям социальных услуг и коллегам	10		
3	Своевременность оказания мед.помощи, направления на консультации, обследования, госпитализацию	20		
4	Проведение МСЭ, составление ИПР, содействие в получении технических средств ухода и реабилитации	20		
5	Отсутствие обоснованных жалоб получателей социальных услуг	10		
6	Отсутствие групповых инфекционных заболеваний	20		
7	Выписка рецептов для получателей социальных услуг, имеющих право на ДЛО	10		
	ВСЕГО	100		
	ВСЕГО			

1 балл = 1%

Контрольный лист оценки работы зубного врача

№	Критерии оценки эффективности работы	Норма (балл)	Факт	Примечания
1	Правильное и своевременное ведение документации и предоставление отчетов	20		
2	Соблюдение медицинской деонтологии, субординации, уважительное отношение к получателям социальных услуг и коллегам	20		
3	Своевременность оказания мед.помощи, направления на консультации, обследования	20		
4	Систематическое наблюдение за состоянием здоровья получателей социальных услуг	20		
5	Отсутствие обоснованных жалоб получателей социальных услуг	20		
	ВСЕГО	100		
	ВСЕГО			

1 балл = 1%

**Контрольный лист
оценки работы
старшей медицинской сестры**

№	Критерии оценки эффективности работы	Норма (балл)	Факт	Примечания
1	Обеспечение рациональной организации труда среднего и младшего медперсонала	15		
2	Своевременная выписка, распределение и хранение перевязочных материалов и медикаментов	15		
3	Контроль за расходом перевязочных материалов и медикаментов и сроками хранения лекарственных средств	10		
4	Осуществление контроля за работой младшего и среднего медицинского персонала	20		
5	Соблюдение персоналом сан.-эпид.режимов	10		
6	Контроль за выполнением средним мед. персоналом врачебных назначений	5		
7	Проведение санитарно-технической учебы с младшим мед.персоналом	5		
8	Составление графиков и табелей работы мед.персонала	5		
9	Соблюдение норм этики и деонтологии	5		
10	Отсутствие обоснованных жалоб получателей социальных услуг	5		
11	Отсутствие групповых инфекционных заболеваний	5		
	ВСЕГО	100		
	ВСЕГО			

1 балл = 1%

**Контрольный лист
оценки работы
медицинской сестры по массажу**

№	Критерии оценки эффективности работы	Норма (балл)	Факт	Примечания
1	Выполнение врачебных назначений по лечебному массажу	15		
2	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, предъявляемых к организации работы кабинета массажа и рабочего места массажиста	20		
3	Соблюдение норм этики и деонтологии	20		
4	Проведение санитарно-просветительской работы по укреплению здоровья и профилактики заболеваний, пропаганде здорового образа жизни	15		
5	Отсутствие обоснованных жалоб получателей социальных услуг	15		
6	Правильное и своевременное ведение документации и предоставление отчетов	15		
	ВСЕГО	100		
	ВСЕГО			

1 балл = 1%

**Контрольный лист
оценки работы
медицинской сестры палатной,
медицинской сестры**

№	Критерии оценки эффективности работы	Норма %	Факт	Примечания
1	Выполнение лечебно-диагностических и профилактических процедур, назначенных врачом	20		
2	Ведение социально-медицинской, учетно-отчетной и другой документации	15		
3	Хранение, учёт и списание лекарственных препаратов	20		
4	Контроль за работой младшего мед. персонала	15		
5	Соблюдение норм этики и деонтологии, субординации с получателями социальных услуг и сотрудниками	10		
6	Соблюдение сан.-эпид.режима, контроль за соблюдением персонала сан.-эпид.режима	10		
7	Отсутствие обоснованных жалоб получателей социальных услуг	5		
8	Оказание доврачебной медицинской помощи	5		
	ВСЕГО	100		
	ВСЕГО			

1 балл = 1%

**Контрольный лист
оценки работы
санитарки, младшей медицинской сестры по уходу за больными**

№	Критерии оценки эффективности работы	Норма (балл)	Факт	Примечание
1	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	10		
2	Соблюдение субординации, уважительное отношение к коллегам и получателям социальных услуг	10		
3	Обеспечение чистоты комнат, кабинетов и других помещений	15		
4	Подготовка получателей социальных услуг к консультациям и госпитализации, контроль за внешним видом получателей социальных услуг	15		
5	Качественное обеспечение получателей социальных услуг питанием	15		
6	Несет ответственность за состояние содержимого тумбочек и шкафов	10		
7	Проведение генеральных уборок	15		
8	Участие в занятиях по тех. учебе, проводимых в отделении для младшего мед.персонала	5		
9	Отсутствие обоснованных жалоб получателей социальных услуг	5		
	ВСЕГО	100		
	ВСЕГО			

1 балл = 1%

**Контрольный лист
оценки работы
санитарки-ваннищицы**

№	Критерии оценки эффективности работы	Норма (балл)	Факт	Примечание
1	Соблюдение норм этики и деонтологии, субординации с получателями социальных услуг и сотрудниками	15		
2	Помывка лежачих получателей социальных услуг и получателей социальных услуг, находящихся на постельном режиме согласно графика банных дней	20		
3	Санитарно-гигиеническая обработка помещения, мочалок и инвентаря (после каждого получателя социальных услуг)	20		
4	Содержание в соответствии с санитарными правилами уборочного инвентаря и его маркировка	15		
5	Проведение генеральных уборок	10		
6	Участие в занятиях по тех. учебе, проводимых в отделении для младшего мед.персонала	10		
7	Отсутствие обоснованных жалоб получателей социальных услуг	10		
	ВСЕГО	100		
	ВСЕГО			

1 балл = 1%

**Контрольный лист
оценки работы
младшего медицинского брата по уходу за больными**

№	Критерии оценки эффективности работы	Норма (балл)	Факт	Примечания
1	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	10		
2	Соблюдение субординации, уважительное отношение к получателям социальных услуг и коллегам	20		
3	Помощь медсестрам палатным при проведении экстренных лечебных мероприятий	15		
4	Несение ответственности за организацию ухода, осуществление надзора и обеспечение безопасности получателей социальных услуг	20		
5	Сопровождение получателей социальных услуг в столовую, баню, парикмахерскую, трудовые мастерские, на хозяйственные работы, на прогулки, в больницу.	15		
6	Участие в занятиях по тех.учебе, проводимых в отделении для младшего мед.персонала	5		
7	Отсутствие обоснованных жалоб получателей социальных услуг	15		
	ВСЕГО	100		
	ВСЕГО			

1 балл = 1%