

**Положение
об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения
«Дальнеконстантиновский дом-интернат
для престарелых и инвалидов»
(далее – Положение)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБУ «Дальнеконстантиновский дом-интернат», (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-З "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", Постановлением Правительства Нижегородской области «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, по различным видам экономической деятельности, утвержденное постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008г.№467» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.2. Система оплаты труда работников ГБУ «Дальнеконстантиновский дом-интернат», (далее - учреждение) устанавливается и изменяется с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

б) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

в) профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня

2008 года № 229 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

д) Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Нижегородской региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения представительного органа работников.

1.3. Условия оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются соглашением, коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами и являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Минимальные размеры окладов (минимальные размеры должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ работников, занимающих должности служащих (осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих), устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Правительством Нижегородской области.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы по ПКГ, оклады (должностные оклады) ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.5. Оплата труда работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, а также по совместительству производится в соответствии со статьями 93 и 285 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже

минимального размера оплаты труда в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.8. Положение об оплате труда, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера работников в учреждении устанавливаются соглашением, коллективным договором и локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

1.9. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" .

1.10. Штатное расписание в соответствии с уставом учреждения утверждается директором и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

1.11. Индексация (повышение) заработной платы работников учреждения осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

1.12. Работодатель при выплате заработной платы извещает в письменной форме работников:

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

1.13. Министерство социальной политики Нижегородской области устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 40 процентов), а также перечни должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу учреждения.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники, занятые управлением (учреждения) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения (персонал, *не участвующий непосредственно* в процессе оказания услуг).

Основной персонал учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги

(выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности, а также их непосредственные руководители (персонал, непосредственно участвующий в процессе оказания услуг).

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

Перечни должностей учреждения, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу утверждаются локальным актом учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает:

- оклады (должностные оклады) для должностей руководителей, специалистов и служащих;
- ставки заработной платы для профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором учреждения на основании **Приложения 1** к настоящему Положению, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по ПКГ, сложности и объема выполняемой работы.

По должностям работников учреждения, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются директором в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

2.1.3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников учреждения повышаются:

Таблица 1.

Основание повышения	Повышающий коэффициент
1. В связи с присвоением категорий по итогам аттестации:	

Работникам, замещающим должности «медицинский психолог», «специалист по реабилитации инвалидов», а также должности, относящиеся к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал», к ПКГ «Врачи и провизоры» и к ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»:	
II квалификационной категории	1,03
I квалификационной категории	1,07
Высшей квалификационной категории	1,10
2. Работникам, замещающим должности руководителей структурных подразделений, педагогических, медицинских и фармацевтических работников, специалистов и служащих (за исключением руководителя учреждения, их заместителей постоянно работающих на селе в должностях, для занятия которых требуется наличие среднего профессионального или высшего профессионального образования	1,25

Руководителю учреждения и главному бухгалтеру повышения, указанные в пункте 2 таблицы 1, учитываются в составе должностного оклада.

2.1.4. В результате применения повышений, указанных в пункте 3 настоящего подраздела, образуется новый повышенный должностной оклад и ставка заработной платы, которые учитываются при установлении повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы работников учреждения, а также компенсационных и стимулирующих выплат.

2.1.5. Работникам Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) за:

Таблица 2

Основание повышения	Повышающий коэффициент
Наличие государственных наград, полученных за время работы в отрасли	1,1
Наличия почетных званий «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации», «Заслуженный работник социального обеспечения Российской Федерации», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации» и почетных званий, приравненных к поименованным, полученных до 2 марта 1994 года	1,1
Наличие ученой степени «кандидат наук»	1,1
Наличие ученой степени «доктор наук»	1,2

При наличии у работника двух или более почетных званий, соответствующих профилю учреждения, повышение производится по одному из оснований по выбору работника.

2.1.6. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 5 настоящего подраздела, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при установлении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.1.7. Повышение окладов (должностных окладов) производится в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории по итогам аттестации – со дня вынесения решения аттестационной комиссией (с даты издания соответствующего приказа)
- при награждении государственной наградой (присвоении почетного звания) - со дня награждения.
- при присуждении ученой степени- со дня принятия Министерством образования и науки РФ решения о выдаче диплома.

2. 2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- *выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;*
- *выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);*

2.2.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.ого характера к окладу (должностному окладу) ставке заработной

Применение выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2.2.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

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

2.2.2.2.К выплатам 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) относятся:

- Выплаты работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливаются в размере 15% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в соответствии с *перечнем должностей учреждения, работающих с особым контингентом лиц. (Приложение 2)*

Рекомендуемый перечень должностей (профессий) работников, обслуживающих особый контингент лиц, утверждается министерством социальной политики Нижегородской области, который служит основанием для разработки и утверждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения локального нормативного акта, содержащего список конкретных работников, которые имеют право на установление указанной выплаты.

2.2.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам организаций устанавливается доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) по основной профессии (должности) с учетом повышающего коэффициента за работу на селе без учета других повышений и выплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2.2.4. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждения в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.5. Доплата 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".

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере до 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитанного за каждый час работы в

ночное время.

Конкретный размер доплаты в учреждении устанавливается коллективным договором в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2. 3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на обеспечение заинтересованности работников учреждения в конечных результатах труда и устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность, объем (интенсивность) и качество его работы.

2.3.2 Выплаты устанавливаются либо в абсолютном размере, либо в процентном соотношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ.

Применение выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад) ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3.3. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, в учреждении могут быть установлены следующие выплаты:

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – выплата за стаж непрерывной работы);
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы.
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.3.3.1 Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в размере от 20 до 60 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников за продолжительность непрерывной работы в учреждении, определенную в соответствии с Порядком исчисления непрерывного трудового стажа **Приложение 3**):

Категории работников	Основание повышения	Размер выплаты
1. Врачи и средний медицинский персонал домов-интернатов всех типов, домов и центров временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов,	стаж непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения свыше 3 лет	30
	стаж непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения свыше 5 лет	45

расположенных в сельской местности	стаж непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения свыше 7 лет	60
2. Все работники Учреждений, кроме категорий работников, поименованных в пункте 1	стаж непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения свыше 3 лет	20
	стаж непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения свыше 5 лет	30

Работникам учреждения, замещающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, указанные выплаты начисляются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

2.3.3.2 Размеры и условия выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам (по каждой должности(группе должностей)) коллективным договором учреждения, на основании показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. **(Приложение 4)**

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- А) *объективность*-размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- Б) *предсказуемость*- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- В) *адекватность*- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- Г) *своевременность*- вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- Д) *прозрачность*-правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Выплата за качество выполняемых работ является обязательной при условии соблюдения работником качества предоставляемых услуг.

Выплата за классность водителю автомобиля , имеющему первый класс, устанавливается в размере 25 процентов, второй класс -10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от сложности, напряженности, интенсивности, трудоемкости и фактических результатов деятельности работника, учитывает участие в проведении значимых мероприятий, выполнении особо важных

работ, инициативу, творчество и применение в работе современных технологий, форм и методов труда.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, календарный год, в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника.

2.3.3.3 Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на указанные цели.

2.3.3.4. Руководитель учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда сумму экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления выплат стимулирующего характера.

2.3.3.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, определенные в настоящем подразделе, установлены в целях единообразия систем оплаты труда в организациях социального обслуживания.

3. Условия оплаты труда руководителя и главного бухгалтера учреждения

3.1. Заработная плата руководителя учреждения и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении руководителей учреждения - министерством социальной политики Нижегородской области
- в отношении главного бухгалтера- руководителем учреждения

3.2. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от группы по оплате труда.

Группы по оплате труда руководителя определяются и утверждаются министерством социальной политики Нижегородской области.

3.3 Оклад (должностной оклад) главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада (должностного оклада) руководителя учреждения.

3.4 *Выплаты компенсационного характера руководителю* и главному бухгалтеру устанавливаются на общих основаниях в соответствии с подразделом «Выплаты компенсационного характера» настоящего Положения.

3.5. *Выплаты компенсационного характера руководителю* учреждения устанавливаются министерством социальной политики Нижегородской области.

3.6. *Выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру* устанавливаются на общих основаниях в соответствии с подразделом «Выплаты стимулирующего характера» настоящего Положения.

3.7. *Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения* устанавливаются министерством социальной политики Нижегородской области в зависимости от исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, в том числе с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

В качестве показателя оценки эффективности работы руководителя учреждения по решению министерства социальной политики Нижегородской области может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением Правительства Нижегородской области.

3.8. Предельные размеры выплат стимулирующего характера, за исключением выплаты за стаж непрерывной работы, и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя учреждения определяется министерством социальной политики Нижегородской области.

3.9. Индексация заработной платы руководителя учреждения и главного бухгалтера осуществляется одновременно с индексацией заработной платы работников учреждения с учетом возможности областного бюджета по решению Правительства Нижегородской области как при формировании областного бюджета на очередной финансовый год, так и в течение очередного финансового года.

3.10. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, главной медицинской сестры) определяется министерством социальной политики Нижегородской области в размере не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 года №34 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений», с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации социального обслуживания в пределах фонда оплаты

труда, предусмотренного на очередной финансовый год и плановый период.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за

календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 года №922.

3.11. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения."

3.12. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя и главного бухгалтера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте министерства социальной политики Нижегородской области.

По решению министерства социальной политики Нижегородской области информация размещается на официальном сайте учреждения в сети «Интернет». Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя и главного бухгалтера устанавливается постановлением Правительства Нижегородской области от 27 декабря 2016 года №907 «Об утверждении Порядка размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представления указанными лицами данной информации».

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда работников учреждения, являющимся государственным бюджетным учреждением Нижегородской области, формируется на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) исходя *из размера субсидий* учреждения на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания *и средств, поступающих от приносящей доход деятельности*.

4.2. Место выплаты заработной платы работникам учреждения определяется коллективным или трудовым договорами.

Заработная плата выплачивается в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель при выплате заработной платы извещает в письменной форме работников:

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

4.3. Руководитель учреждения принимает решение об оказании материальной помощи работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Порядок и условия оказания материальной помощи определяются коллективным договором либо другим локальным нормативным актом учреждения, утвержденным руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения - советом трудового коллектива.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается министерством социальной политики Нижегородской области.

«ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, по различным видам экономической деятельности

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы и повышающих коэффициентов по замещаемым должностям и профессиям работников организаций социального обслуживания

Таблица 1

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающие коэффициенты по замещаемой должности для работников организаций социального обслуживания, относящихся к общетраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), руб. ^б .	Повышающие коэффициенты
1.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:	5 747	
1.1.	1 квалификационный уровень		1,00
1.2.	2 квалификационный уровень		1,06
2.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:	6 247	
2.1.	1 квалификационный уровень		1,00
2.2.	2 квалификационный уровень		1,03
2.3.	3 квалификационный уровень*		1,20
2.4.	4 квалификационный уровень	1,39	
3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:	7 496	
3.1.	1 квалификационный уровень		1,00
3.2.	2 квалификационный уровень		1,05
3.3.	3 квалификационный уровень**		1,10
3.4.	4 квалификационный уровень***	1,34	

Примечание:

* Для работников, замещающих должности «заведующий общежитием», «заведующий производством (шеф-повар)», «заведующий столовой», дополнительно устанавливается отраслевой повышающий коэффициент к должностному окладу - 1,24.

** Для работников, замещающих должность «инженер-программист (программист)» 1 внутриведомственной категории, дополнительно устанавливается отраслевой повышающий коэффициент к должностному окладу - 1,09.

*** Для работников, замещающих должность ведущий «инженер-программист (программист)», дополнительно устанавливается отраслевой повышающий коэффициент к должностному окладу - 1,24.

Таблица 2

Размеры минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и повышающие коэффициенты по профессиям для работников организаций социального обслуживания, относящихся к общепромышленным профессиям рабочих

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень / квалификационный разряд в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н	Минимальный размер ставки заработной платы, руб.	Повышающие коэффициенты	
1.	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:	4 600		
1.1.	1 квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:			
	1 квалификационный разряд			1,00
	2 квалификационный разряд			1,04
	3 квалификационный разряд			1,09
	2 квалификационный уровень:			
	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)			1,14
2.	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:	5 217		
2.1.	1 квалификационный уровень:			
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:			
	4 квалификационный разряд			1,00
	5 квалификационный разряд			1,11
2.2.	2 квалификационный уровень:			
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным			

	справочником работ и профессий рабочих:	
	6 квалификационный разряд	1,23
	7 квалификационный разряд	1,35
2.3.	3 квалификационный уровень:	
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,49
2.4.	4 квалификационный уровень:	
	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные работы)	1,63
	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих ответственные (особо ответственные работы)	1,79

Таблица 3

Размеры минимальных окладов
(минимальных должностных окладов) по профессиональным
квалификационным группам и повышающие коэффициенты
по замещаемой должности для медицинских
и фармацевтических работников организаций
социального обслуживания

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 526	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), руб. *	Повышающие коэффициенты
1.	ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»:		
	1 квалификационный уровень	7 502	1,00
2.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:		
2.1.	1 квалификационный уровень	8 017	1,00
2.2.	2 квалификационный уровень		1,10
2.3.	3 квалификационный уровень		1,15
2.4.	4 квалификационный уровень		1,17
2.5.	5 квалификационный уровень		1,24
3.	ПКГ «Врачи и провизоры»:		
3.1.	1 квалификационный уровень	9 824	1,00

3.2.	2 квалификационный уровень	10 859	1,00
4.	ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	11 524	1,00

Примечание:

* Повышение заработной платы в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Таблица 4

Размеры минимальных окладов
(минимальных должностных окладов) по профессиональным
квалификационным группам и повышающие коэффициенты
по замещаемой должности для работников организаций
социального обслуживания, относящихся к должностям
работников культуры

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), руб.	Повышающие коэффициенты
1.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	7 172	1,00
2.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	7 993	1,00

Таблица 5

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающие коэффициенты по замещаемой должности работников организаций социального обслуживания, осуществляющих предоставление социальных услуг

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 31 марта 2008 г. № 149н	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), руб.	Повышающие коэффициенты
1.	ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» *	10 723	1,29
2.	ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях		

	здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»:		
2.1.	1 квалификационный уровень	6 782	1,52
2.2.	2 квалификационный уровень	8 245	1,30
2.3.	3 квалификационный уровень	10 342	1,10
3.	ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	10 422	1,15

Примечание:

* Повышение заработной платы социальным работникам, относящимся к ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг», в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Приложение 2
к положению об оплате труда работников
ГБУ «Дальнеконстантиновский дом-интернат»

Перечень должностей (профессий) работников, обслуживающих особый контингент лиц в учреждении, имеющих право на установление выплаты компенсационного характера:

1. Директор
2. Врач-терапевт
3. Старшая медицинская сестра
4. Фельдшер
5. Медицинская сестра
6. Медицинская сестра по уходу за лежачими больными
7. Санитарка палатная
8. Санитарка-ваннщица
9. Специалист по социальной работе
10. Водитель автомобиля

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТЫ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ
НАДБАВКИ ЗА ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ НЕПРЕРЫВНОЙ
РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ,
НАХОДЯЩИХСЯ В ВЕДЕНИИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**
(далее - Порядок)

1. В стаж работы засчитывается:

1.1. Работникам, предусмотренным в пункте 1 таблицы 3 Положения об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в должностях:

- старших врачей станций (отделений) скорой медицинской помощи;
- врачей, среднего и младшего медицинского персонала и водителей, в том числе состоящих в штате автотранспортных предприятий, выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи и выездных реанимационных гематологических бригад;
- врачей, среднего и младшего медицинского персонала и водителей выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (станций санитарной авиации);
- врачей, среднего и младшего медицинского персонала хосписов и постоянно действующих передвижных медицинских отрядов в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- врачей и среднего медицинского персонала расположенных в сельской местности: участковых больниц и амбулаторий, больниц, входящих в состав окружных медицинских центров и медицинских центров, подведомственных Минздраву России; домов-интернатов всех типов, домов и центров временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов;
- среднего медицинского персонала фельдшерско-акушерских пунктов;
- заведующих терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, а также участковых терапевтов и педиатров, участковых медицинских сестер терапевтических и педиатрических территориальных участков;
- фельдшеров, работающих на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях;
- врачей пунктов (отделений) медицинской помощи на дому;
- врачей общей практики (семейных врачей) и медицинских сестер врачей общей практики (семейных врачей);
- врачей, в том числе председателей и главных экспертов, врачебно-трудовых экспертных комиссий;

- врачей-фтизиатров, врачей-педиатров и среднего медицинского персонала противотуберкулезных медицинских организаций (подразделений), работающих на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения;

- врачей-терапевтов цеховых лечебных участков, среднего медицинского персонала цеховых лечебных участков и домов сестринского ухода;

- время работы в медицинских организациях (подразделениях) по борьбе с особо опасными инфекциями, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю "лепра".

1.2. Работникам, предусмотренным в пункте 2 таблицы 7 Положения об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей-интернов и провизоров-интернов, врачей-стажеров и провизоров-стажеров, в медицинских организациях независимо от форм собственности, организациях системы Государственной санитарно-эпидемиологической службы Российской Федерации, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации;

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

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

- время работы в централизованных бухгалтериях при органах здравоохранения, медицинских организациях, органах социальной защиты населения, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации при условии, если за ним непосредственно следовала работа в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации;

- 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 лечебных и фельдшерских должностях в здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности;

- время службы (работы) в военно-медицинских организациях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в медицинских организациях системы Комитета государственной безопасности СССР, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Министерства внутренних дел

Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации, Службы внешней разведки Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации и Федеральной службы налоговой полиции Российской Федерации, Государственного таможенного комитета Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в медицинские организации, организации социального обслуживания населения и организации социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

- время работы в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации в период учебы студентам медицинских образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации;

- время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

1.3. Работникам, предусмотренным в пунктах 1, 2 таблицы 7 Положения об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, 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 медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

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

1.4. Работникам, предусмотренным в пунктах 1, 2 таблицы 7 Положения об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, без каких-либо условий и ограничений:

- время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывания в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

2. Стаж работы сохраняется:

при поступлении на работу в организации социального обслуживания населения при отсутствии во время перерыва другой работы:

2.1. Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из медицинских организаций, организаций социального обслуживания населения и организаций социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации;

- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации;

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из медицинских организаций, организаций социального обслуживания населения и организаций социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации (подразделений) и с должностей, указанных в подпунктах пунктов 1, 2 таблицы 7 Положения об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

- со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов Госсанэпиднадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Общества Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

- после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных организаций, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в медицинских организациях, организациях социального обслуживания

населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации;

- со дня увольнения с предприятий и из организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции медицинских организаций, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации;

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

2.2. Не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из медицинских организаций, организаций социального обслуживания населения после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

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

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.

2.3. Не позднее трех месяцев:

- после окончания образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

- со дня увольнения в связи с ликвидацией медицинской организации, организации социального обслуживания населения и организации социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации (подразделения), сокращением штатов;

- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских организациях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в медицинских организациях системы Комитета государственной безопасности СССР, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны,

чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации, Службы внешней разведки Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации и Федеральной службы налоговой полиции Российской Федерации, Государственного таможенного комитета Российской Федерации, не считая времени переезда.

2.4. Не позднее шести месяцев:

- со дня увольнения в связи с ликвидацией медицинской организации, организации социального обслуживания населения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

2.5. Не позднее одного года:

- со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации.

2.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях, организациях социального обслуживания населения и организациях социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации:

- эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;
- зарегистрированным на бирже труда как безработные; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;
- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;
- пенсионерам, вышедшим на пенсию (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям) из медицинской организации, организации социального обслуживания населения или организации социального обслуживания населения субъекта Российской Федерации;
- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из медицинских организаций, организаций социального обслуживания населения и организаций социального обслуживания населения субъектов Российской Федерации в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;
- занятым на сезонных работах в медицинских организациях с учетом времени, необходимого для

переезда по направлению службы занятости.

2.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

- расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

- работы в организациях системы здравоохранения (кафедрах образовательных организаций высшего образования, научно-исследовательских организациях и других), не входящих в номенклатуру медицинских организаций, в период обучения в медицинских образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных организациях;

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

2.8. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 2.1 - 2.5 пункта 2 настоящего Порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

2.9. В стаж работы не засчитывается и прерывает его: время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой медицинских организаций и номенклатурой организаций социального обслуживания населения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, указанных в настоящем Порядке."

Приложение №4

Критерии эффективности работы

Терапевт		
№ п / п	Наименование показателя качества	Критерии
1	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов на работу мед.персонала, в т.ч. нарушение медицинской этики.	Да
2	Отсутствие дисциплинарных взысканий, предписаний, замечаний со стороны администрации, нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, правил пожарной безопасности.	Да
3	Отсутствие фактов нарушения ведения медицинской и пр.документации.	Да
4	Отсутствие фактов нарушения правил учета и хранения лекарственных препаратов, перевязочных средств , мягкого инвентаря и т.д.	Да
5	Выполнение незапланированных, работ(поручений руководства).	Да
Наименование показателя интенсивности		
1	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ(поручений руководства).	Да
2	Участие в мероприятиях медицинской направленности (выпуск санбюллетней, лекции, беседы, тех.учеба по профилактике заболеваний с клиентами и сотрудниками учреждения).	Да
3	Содержание рабочего места, спец.одежды и внешнего вида в надлежащем состоянии.	Да
4	Пропаганда и соблюдение здорового образа жизни.	Да
Фельдшер		
Наименование показателя качества		
1	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов на работу мед.персонала, в т.ч. нарушение медицинской этики.	
2	Отсутствие дисциплинарных взысканий, предписаний, замечаний со стороны администрации, нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, правил пожарной безопасности.	
3	Отсутствие фактов нарушения ведения медицинской и пр.документации.	
4	Отсутствие фактов нарушения правил учета и хранения лекарственных препаратов, перевязочных средств , мягкого инвентаря и т.д.	
5	Выполнение незапланированных, работ(поручений руководства).	
Наименование показателя интенсивности		
1	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ(поручений руководства).	
2	Участие в мероприятиях медицинской направленности (выпуск санбюллетней, лекции,	

	беседы, тех.учеба по профилактике заболеваний с клиентами и сотрудниками учреждения).	
3	Содержание рабочего места, спец.одежды и внешнего вида в надлежащем состоянии.	
4	Пропаганда и соблюдение здорового образа жизни.	
	Санитарка палатная	
	Наименование показателя качества	
1	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов на работу мед.персонала, в т.ч. нарушение Кодекса этики.	
2	Отсутствие дисциплинарных взысканий, предписаний, замечаний со стороны администрации, нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, правил пожарной безопасности.	
3	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима	
4	Выполнение незапланированных, работ(поручений руководства).	
5	Отсутствие фактов нарушения документации (журнал учета услуг и др.)	
	Наименование показателя интенсивности	
1	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ(поручений руководства).	
2	Участие в мероприятиях учреждения различной направленности (конкурсы, семинары и др.)	
3	Содержание рабочего места, спец.одежды и внешнего вида в надлежащем состоянии.	
4	Пропаганда и соблюдение здорового образа жизни.	
	Санитарка-ваннщица	
	Наименование показателя качества	
1	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов на работу мед.персонала, в т.ч. нарушение Кодекса этики.	
2	Отсутствие дисциплинарных взысканий, предписаний, замечаний со стороны администрации, нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, правил пожарной безопасности.	
3	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима.	
4	Выполнение незапланированных, работ(поручений руководства).	
5	Отсутствие фактов нарушения документации (журнал учета услуг и др.)	
	Наименование показателя интенсивности	
1	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ(поручений руководства).	
2	Участие в мероприятиях учреждения различной направленности (конкурсы, семинары и др.)	
3	Содержание рабочего места, спец.одежды и внешнего вида в надлежащем состоянии.	
4	Пропаганда и соблюдение здорового образа жизни.	
	Медицинская сестра	
	Наименование показателя качества	
1	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов на работу мед.персонала, в т.ч. нарушение медицинской этики.	
2	Отсутствие дисциплинарных взысканий, предписаний, замечаний со стороны	

	администрации, нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, правил пожарной безопасности.	
3	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима	
4	Отсутствие фактов нарушения ведения медицинской и пр. документации.	
5	Выполнение незапланированных, работ(поручений руководства).	
	Наименование показателя интенсивности	
1	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ(поручений руководства).	
2	Участие в мероприятиях учреждения различной направленности (конкурсы, семинары и др.)	
3	Содержание рабочего места, спец.одежды и внешнего вида в надлежащем состоянии.	
4	Пропаганда и соблюдение здорового образа жизни.	
	Ст.медсестра	
	Наименование показателя качества	
1	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов на работу мед.персонала, в т.ч. нарушение медицинской этики.	
2	Отсутствие дисциплинарных взысканий, предписаний, замечаний со стороны администрации, нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, правил пожарной безопасности.	
3	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима	
4	Отсутствие фактов нарушения ведения медицинской и пр. документации.	
5	Выполнение незапланированных, работ(поручений руководства).	
	Наименование показателя интенсивности	
1	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ(поручений руководства).	
2	Участие в мероприятиях учреждения различной направленности (конкурсы, семинары и др.)	
3	Содержание рабочего места, спец.одежды и внешнего вида в надлежащем состоянии.	
4	Пропаганда и соблюдение здорового образа жизни.	
	Сестра-хозяйка	
	Наименование показателя качества	
1	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов на работу мед.персонала, в т.ч. нарушение медицинской этики.	
2	Отсутствие дисциплинарных взысканий, предписаний, замечаний со стороны администрации, нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, правил пожарной безопасности.	
3	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима	
4	Отсутствие фактов нарушения ведения учетной документации.	
5	Выполнение незапланированных, работ(поручений руководства).	
	Наименование показателя интенсивности	
1	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ(поручений руководства).	
2	Участие в мероприятиях учреждения различной направленности (конкурсы, семинары и др.)	
3	Содержание рабочего места, спец.одежды и внешнего вида в надлежащем состоянии.	
4	Пропаганда и соблюдение здорового образа жизни.	

Главный бухгалтер		
Наименование показателя качества		
1	Отсутствие фактов нарушений финансово-хозяйственной деятельности	Да
2	Отсутствие дебиторской, кредиторской задолженности	Да
3	Отсутствие Дисциплинарных взысканий, предписаний, замечаний со стороны администрации, нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, правил пожарной безопасности.	Да
4	Своевременность, полнота предоставляемой информации, отчетности	Да
5	Выполнение незапланированных работ(поручений руководства)	Да
Наименование показателя интенсивности		
1	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ(поручений руководства), предоставление оперативной, в т.ч. внеплановой отчетности и информации	Да
2	Содержание рабочего места в надлежащем состоянии.	Да
3	Пропаганда и соблюдение здорового образа жизни.	Да
4	Отсутствие фактов неисполнения правовых актов и поручений руководителя бюджетного учреждения	Да
Бухгалтер		
1	Отсутствие Дисциплинарных взысканий, предписаний, замечаний со стороны администрации, нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, правил пожарной безопасности.	
2	Отсутствие выявленных фактов несоответствия данных бухгалтерского учета и фактического наличия продуктов на складе.	
3	Своевременность, полнота предоставляемой информации, отчетности.	
4	Выполнение незапланированных работ(поручений руководства).	
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей соц.услуг , соблюдение Кодекса Этики.	
Наименование показателя интенсивности		
1	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ(поручений руководства), предоставление оперативной, в т.ч. внеплановой отчетности и информации	
2	Содержание рабочего места в надлежащем состоянии.	
3	Отсутствие фактов неисполнения правовых актов и поручений руководителя бюджетного учреждения	
4	Пропаганда и соблюдение здорового образа жизни.	
Специалист по кадрам		
Наименование показателя качества		
1	Отсутствие Дисциплинарных взысканий, предписаний, замечаний со стороны администрации, нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, правил пожарной безопасности.	
2	Своевременная подготовка проектов приказов по кадрам	
3	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов, в т.ч. нарушение Кодекса этики.	
4	Надлежащее состояние документации по кадрам	
5	Выполнение незапланированных работ(поручений руководства).	
Наименование показателя интенсивности		
1	Отсутствие фактов неисполнения правовых актов и поручений руководителя	

	бюджетного учреждения	
2	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ(поручений руководства), предоставление оперативной , в т.ч. внеплановой отчетности и информации	
3	Содержание рабочего места и внешнего вида в надлежащем состоянии.	
4	Пропаганда и соблюдение здорового образа жизни.	
	Специалист по социальной работе	
	Наименование показателя качества	
1	Отсутствие Дисциплинарных взысканий, предписаний, замечаний со стороны администрации, нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, правил пожарной безопасности.	
2	Надлежащее ведение документации.	
3	Своевременность и полнота предоставляемой информации, отчетов.	
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей соц.услуг , соблюдение Кодекса Этики.	
5	Выполнение незапланированных работ(поручений руководства).	
	Наименование показателя интенсивности	
1	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ(поручений руководства), предоставление оперативной , в т.ч. внеплановой отчетности и информации.	
2	Отсутствие фактов неисполнения правовых актов и поручений руководителя бюджетного учреждения	
3	Пропаганда и соблюдение здорового образа жизни.	
4	Содержание рабочего места и внешнего вида в надлежащем состоянии.	
	Водитель	
	Наименование показателя качества	
1	Соблюдение правил дорожного движения. Безаварийная работа на транспорте, устранение возникших во время работы на линии мелких неисправностей.	
2	Отсутствие Дисциплинарных взысканий, предписаний, замечаний со стороны администрации, нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, правил пожарной безопасности.	
3	Отсутствие жалоб со стороны получателей соц.услуг , соблюдение Кодекса Этики.	
4	Качественное оформление и ведение путевых листов, журнала по ремонту автомобиля.	
5	Выполнение незапланированных работ(поручений руководства).	
	Наименование показателя интенсивности	
1	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ(поручений руководства), в т.ч. ремонт автомобиля	
2	Пропаганда и соблюдение здорового образа жизни.	
3	Отсутствие фактов неисполнения правовых актов и поручений руководителя бюджетного учреждения	
4	Ответственное отношение к сохранности технического оборудования и инструментов	
	Работники пищеблока	
	Наименование показателя качества	
1	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (бой посуды).	Да

2	Отсутствие Дисциплинарных взысканий, предписаний, замечаний со стороны администрации, нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, правил пожарной безопасности.	Да
3	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов, в т.ч. нарушение Кодекса этики.	Да
4	Выполнение незапланированных работ(поручений руководства).	Да
5	Содержание производственных помещений и кухонной-столовой посуды в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями	Да
	Наименование показателя интенсивности	
1	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ, поручений руководства.	Да
2	Содержание рабочего места, спец.одежды и внешнего вида в надлежащем состоянии.	Да
3	Пропаганда и соблюдение здорового образа жизни.	Да
4	Ответственное отношение к сохранности кухонного оборудования и инвентаря.	Да
	Повар	
	Наименование показателя качества	
1	Отсутствие Дисциплинарных взысканий, предписаний, замечаний со стороны администрации, нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, правил пожарной безопасности.	Да
2	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов, в т.ч. нарушение Кодекса этики.	Да
3	Строгое соблюдение технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, выхода готовой продукции, соблюдение санитарных норм.	Да
4	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи готовых блюд).	Да
5	Пропаганда и соблюдение здорового образа жизни.	Да
	Наименование показателя интенсивности	
1	Содержание производственных помещений и кухонной-столовой посуды в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями	Да
2	Пропаганда и соблюдение здорового образа жизни.	Да
3	Содержание рабочего места, спец.одежды и внешнего вида в надлежащем состоянии.	Да
4	Выполнение незапланированных, работ(поручений руководства).	Да
	Уборщик территории	
	Наименование показателя качества	
1	Отсутствие Дисциплинарных взысканий, предписаний, замечаний со стороны администрации, нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, правил пожарной безопасности	Да
2	Содержание территории учреждения в надлежащем состоянии.	Да
3	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов, в т.ч. нарушение Кодекса этики.	Да
4	Своевременное и качественное выполнение работ по уборке и благоустройству территории.	Да
5	Выполнение незапланированных работ(поручений руководства)	
	Наименование показателя интенсивности	
1	Содержание рабочего места, спец.одежды и внешнего вида в надлежащем состоянии.	Да
2	Пропаганда и соблюдение здорового образа жизни	Да
3	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ, поручений,не предусмотренных должностными обязанностями.	Да
4	Выполнение работ по озеленению территории и уход за комнатными растениями.	да

Оператор газ.котельной		
Наименование показателя качества		
1	Отсутствие обоснованных замечаний по исполнению должностных обязанностей.	Да
2	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, личной гигиены, правил ТБ и ПБ.	Да
3	Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте, проведение уборки в помещениях котельной.	Да
4	Соблюдение температурного графика работы котлов.	Да
5	Выполнение незапланированных работ(поручений руководства).	
Наименование показателя интенсивности		
1	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ(поручений руководства).	Да
2	Своевременное, полное и аккуратное ведение рабочей документации.	Да
3	Ответственное отношение к сохранности технического оборудования котельной.	Да
4	Пропаганда и соблюдение здорового образа жизни.	Да
Слесарь-сантехник		
Наименование показателя качества		
1	Отсутствие Дисциплинарных взысканий, предписаний, замечаний со стороны администрации, нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, правил пожарной безопасности	Да
2	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов, в т.ч. нарушение Кодекса этики.	Да
3	Безаварийная работа систем жизнеобеспечения учреждения. (водоснабжение, канализация, теплоснабжение)	Да
4	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений руководства).	Да
5	Проведение качественно текущих ремонтных работ разного профиля	Да
Наименование показателя интенсивности		
1	Содержание рабочего места, спец.одежды и внешнего вида в надлежащем состоянии.	Да
2	Пропаганда и соблюдение здорового образа жизни	Да
3	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ, поручений,не предусмотренных должностными обязанностями.	Да
4	Ответственное отношение к сохранности технического оборудования и инструментов.	Да
Заведующий складом		
Наименование показателя качества		
1	Качественное хранение и распределение материальных ценностей.	Да
2	Отсутствие Дисциплинарных взысканий, предписаний, замечаний со стороны администрации, нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, правил пожарной безопасности	да
3	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов, в т.ч. нарушение Кодекса этики.	Да
4	Отсутствие выявленных фактов несоответствия данных бухгалтерского учета и фактического наличия продуктов (мягкого инвентаря, и др.) на складе.	Да
5	Выполнение незапланированных работ(поручений руководства).	да

	Наименование показателя интенсивности	
1	Содержание производственных помещений в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями	Да
2	Пропаганда и соблюдение здорового образа жизни.	Да
3	Содержание рабочего места, спец.одежды и внешнего вида в надлежащем состоянии.	Да
4	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений руководства).	Да
	Заведующий хозяйством	
	Наименование показателя качества	
1	Отсутствие Дисциплинарных взысканий, предписаний, замечаний со стороны администрации, нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, правил пожарной безопасности	Да
2	Качественное ведение документации (журналов, табелей, ведомостей).	Да
3	Качественное обеспечение пожарной безопасности.	Да
4	Выполнение незапланированных работ (поручений руководства).	Да
5	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов, в т.ч. нарушение Кодекса этики.	да
	Наименование показателя интенсивности	
1	Обеспечение своевременной качественной подготовки учреждения к отопительному сезону.	да
2	Своевременное составление графиков работы перспективного и текущего планирования хозяйственной деятельности.	да
3	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ, поручений,не предусмотренных должностными обязанностями.	да
4	Пропаганда и соблюдение здорового образа жизни.	да
	Слесарь-электрик	
	Наименование показателя качества	
1	Отсутствие Дисциплинарных взысканий, предписаний, замечаний со стороны администрации, нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, правил пожарной безопасности	Да
2	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов, в т.ч. нарушение Кодекса этики.	Да
3	Выполнение незапланированных работ(поручений руководства).	Да
4	Безаварийное функционирование электрохозяйства.	Да
5	Проведение качественно текущих ремонтных работ.	Да
	Наименование показателя интенсивности	
1	Ответственное отношение к сохранности технического оборудования и инструментов	Да
2	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ, поручений,не предусмотренных должностными обязанностями.	Да

3	Пропаганда и соблюдение здорового образа жизни.	Да
4	Обеспечение бесперебойного электроснабжения пищеблока и гаховой котельной	Да
Машинист по стирке белья		
Наименование показателя качества		
1	Своевременная и качественная стирка белья, спецодежды.	Да
2	Отсутствие Дисциплинарных взысканий, предписаний, замечаний со стороны администрации, нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, правил пожарной безопасности	Да
3	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов, в т.ч. нарушение Кодекса этики.	да
4	Выполнение незапланированных работ (поручений руководства).	Да
5	Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте, проведение уборки в помещениях.	Да
Наименование показателя интенсивности		
1	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	Да
2	Пропаганда и соблюдение здорового образа жизни.	Да
3	Содержание рабочего места, спец.одежды и внешнего вида в надлежащем состоянии.	да
4	Ответственное отношение к сохранности технического оборудования и инструментов	Да
Кастелянша		
Наименование показателя качества		
1	Своевременное и качественное выполнение работ по глажке, ремонту и маркировке белья, спецодежды.	Да
2	Отсутствие Дисциплинарных взысканий, предписаний, замечаний со стороны администрации, нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, правил пожарной безопасности	Да
3	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов, в т.ч. нарушение Кодекса этики.	Да
4	Выполнение незапланированных работ(поручений руководства).	Да
5	Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте, проведение уборки в помещениях	да
Наименование показателя интенсивности		
1	Ответственное отношение к сохранности технического оборудования и инструментов	Да
2	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	Да
3	Пропаганда и соблюдение здорового образа жизни.	Да
4	Содержание рабочего места, спец.одежды и внешнего вида в надлежащем состоянии.	да
Сторож		
Наименование показателя качества		
1	Обеспечение охраны и порядка на территории и в здании учреждения	Да

2	Отсутствие Дисциплинарных взысканий, предписаний, замечаний со стороны администрации, нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, правил пожарной безопасности.	Да
3	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов, в т.ч. нарушение Кодекса этики.	Да
4	Выполнение незапланированных работ(поручений руководства).	Да
5	Контроль за передвижением получателей соц.услуг по территории и зданию учреждения.	Да
	Наименование показателя интенсивности	
1	Ответственное отношение к сохранности технического оборудования и инструментов	Да
2	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ, поручений,не предусмотренных должностными обязанностями.	Да
3	Пропаганда и соблюдение здорового образа жизни.	Да
4	Содержание рабочего места, спец.одежды и внешнего вида в надлежащем состоянии.	Да