ГБУКО «Калужский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

ПРИКАЗ

от «01» марта 2021 г. № 27-осн

«Об утверждении Положения об оплате труда работников ГБУКО «Калужский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

В связи с передачей полномочий по ведению бухгалтерского учета в централизованную бухгалтерию, подведомственную Министерству труда и социальной защиты Калужской области, а также в целях усовершенствования нормативно-правовой базы ГБУКО «Калужский дом-интернат для престарелых и инвалидов»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Изложить Положение об оплате труда работников ГБУКО «Калужский дом-интернат для престарелых и инвалидов» в новой редакции согласно приложения № 1 к настоящему приказу.
2. Приказ от 12.10.2020 г. № 199-осн «Об утверждении Положения об оплате труда работников ГБУКО «Калужский дом-интернат для престарелых и инвалидов» признать утратившим силу.
3. Настоящий приказ вступает в законную силу 01.05.2021 г.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор **И.Г. Кирилюк**

Исп. Московченко С.Г.
Тел. 56-23-47

Приложение №1
к приказу ГБУКО «Калужский
дом-интернат для престарелых и инвалидов»
от «01» марта 2021 г. № 27-осн

Согласовано:
Председатель профсоюзного
комитета
_____ Л.Е. Баранцова
«01» марта 2021 г.

Утверждаю:
Директор ГБУКО
«Калужский дом-интернат
для престарелых и инвалидов»
_____ И.Г. Кирилюк
«01» марта 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников ГБУКО «Калужский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

I. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Калужской области «Калужский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее – Положение) разработано в соответствии с Законом Калужской области от 13.11.2009 № 593-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Калужской области» (с последующими дополнениями и изменениями), приказом министерства труда и социальной защиты Калужской области от 30.04.2015 года № 605-П «О реализации Закона Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Калужской области» (с последующими дополнениями и изменениями), другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников Учреждения и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя, главной медицинской сестры и других работников Учреждения;
- порядок, размеры и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия выплаты материальной помощи;
- формирование фонда оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты труда. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя, главной медицинской сестры и других работников Учреждения.

1.1. Оплата труда заместителей руководителя, главной медицинской сестры и других работников Учреждения состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Оклады заместителей руководителя, главной медицинской сестры Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

Критерии установления размеров оклада заместителям директора, главной медицинской сестре Учреждения утверждены Законом Калужской области от 13.11.2009 № 593-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Калужской области» (с последующими дополнениями и изменениями), приказом министерства труда и социальной защиты Калужской области от 30.04.2015 года № 605-П «О реализации Закона Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Калужской области» (с последующими дополнениями и изменениями).

Критерии установления размеров окладов заместителям руководителя, главной медицинской сестре Учреждения социального обслуживания Калужской области определяются в зависимости от сложности организации и управления в соответствии с полномочиями по деятельности Учреждения:

- средней численности работников, находящихся в подчинении за предыдущий календарный год, - для заместителей руководителя:

- на 10 процентов ниже оклада руководителя при численности работников, находящихся в подчинении одного заместителя руководителя, более 80 человек;

- на 15 процентов ниже оклада руководителя при численности работников, находящихся в подчинении одного заместителя руководителя, от 60 до 80 человек;

- на 20 процентов ниже оклада руководителя при численности работников, находящихся в подчинении одного заместителя руководителя, от 40 до 60 человек;

- на 25 процентов ниже оклада руководителя при численности работников, находящихся в подчинении одного заместителя руководителя, от 20 до 40 человек;

- на 30 процентов ниже оклада руководителя при численности работников, находящихся в подчинении одного заместителя руководителя, менее 20 человек;

сложности организации и управления медицинской деятельностью учреждения - для главных медицинских сестер:

- на 20 процентов ниже оклада руководителя при отсутствии в государственном учреждении должности заместителя руководителя по медицинской части;

- на 30 процентов ниже оклада руководителя при наличии в государственном учреждении должности заместителя руководителя по медицинской части.

1.3. Размеры окладов работников Учреждения устанавливаются на основе размеров базовых окладов согласно приложению N 2 к Закону Калужской области от 13.11.2009 г. № 593-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений социального обслуживания Калужской области» (с последующими дополнениями и изменениями).

1.4. К базовым окладам работников Учреждения, занимающим должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам:

- «врачи и провизоры»,

- «средний медицинский и фармацевтический персонал»

устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию на срок ее присвоения в размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 1,15;

- при наличии первой квалификационной категории - 1,1;

- при наличии второй квалификационной категории - 1,05.

1.5. Размеры окладов, повышающие коэффициенты работникам Учреждения устанавливаются коллективным договором, приказами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размеры базовых окладов работников Учреждения индексируются законом Калужской области.

2. Порядок, размеры и условия применения выплат компенсационного характера заместителям руководителя, главной медицинской сестре и другим работникам Учреждения.

2.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

2.1.1. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда.

2.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Условия применения и размеры выплат компенсационного характера заместителям руководителя, главной медицинской сестре и работникам Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам пропорционально фактически отработанному времени.

Размеры выплат не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Выплата работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и (или) иными особыми условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

2.4. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с законодательством.

Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом их содержания и (или) объема.

2.5. Заместителям руководителя при выполнении обязанностей временно отсутствующего руководителя выплачивается разница между должностным окладом отсутствующего руководителя и их должностными окладами.

2.6. Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 50 процентов оклада работника, рассчитанного за час работы в ночное время путем деления установленного работнику оклада на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах. Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12.

2.7. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и производится работникам, получающим оклад (должностной оклад):

- в размере не менее одинарной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы, рассчитанного путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах, сверх оклада (должностного оклада), если работа выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере не менее двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы, рассчитанного путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах, сверх оклада (должностного оклада), если работа выходной и нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12.

Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, установленных работнику.

2.8. Работникам со сменным режимом работы, согласно графиков сменности сверхурочная работа оплачивается с учетом повышающих коэффициентов на часовую тарифную ставку, которая рассчитывается путем деления установленного работнику оклада на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах:

- первые 2 часа – 1,5;
- последующие часы – 2.

Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12.

Сверхурочной признается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени (смены), а также работа сверх нормативного числа рабочих часов за учетный период – год.

В праздничные дни повышающие коэффициенты за сверхурочную работу не применяются.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 4 часов в течение 2 дней подряд или 120 часов в год (согласно ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации.).

Выплата за работу сверхурочно производится с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, установленных работнику.

3. Порядок, размеры и условия выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главной медицинской сестре и другим работникам Учреждения.

3.1. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения заместителей руководителя, главную медицинскую сестру, работников учреждения.

3.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- персональная надбавка;
- выплата за выслугу лет;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за квалификационный сертификат работника социальной службы;
- премии за качество и результативность выполняемых работ, выполнение особо важных или срочных работ;
- поощрительные выплаты;

- доплаты отдельным категориям работников;
- выплаты за специфику работы в учреждениях социального обслуживания.

3.3. Условия применения и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с законодательством и производятся на основании приказа руководителя Учреждения.

3.4. **Персональная надбавка** устанавливается заместителям руководителя, главной медицинской сестре и другим работникам Учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении постановленных задач, а также деловой инициативности и активности, направленной на улучшение качества предоставляемых услуг, компетентности, опыта, профессионализма, стажа работы, оперативного принятия и реализации решений пропорционально фактически отработанному времени в размере до 25 процентов оклада. Выплата персональной надбавки осуществляется в соответствии с приказом по Учреждению на определенный срок в течение календарного года на основании предложений руководителей структурных подразделений.

Выплата персональной надбавки производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного государственному Учреждению на текущий финансовый год.

По решению руководителя Учреждения может быть снижен ранее установленный размер надбавки или прекращена ее выплата до истечения определенного приказом срока. Основанием для снижения размера надбавки или прекращения ее выплаты является приказ по Учреждению с указанием причин снижения или прекращения выплаты надбавки.

Изменение размера персональной надбавки не является изменением существенных условий труда.

3.5. **Выплата за выслугу лет** устанавливается заместителям руководителя, главной медицинской сестре, работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения (независимо от ведомственной подчиненности), органах государственного санитарно-эпидемиологического надзора, в отделениях социальной помощи на дому и отделениях срочного социального обслуживания, являющихся структурными подразделениями органов социальной защиты населения, администраций муниципальных образований области, в государственных образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей учредителем которых является уполномоченный орган исполнительной власти Калужской области по делам семьи, демографической и социальной политике, пропорционально фактически отработанному времени в размерах:
от 3 лет до 5 лет - 20 процентов оклада;
свыше 5 лет - 30 процентов оклада.

3.6. **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** устанавливается:

- заместителям директора, главной медицинской сестре - по полугодиям в процентах от оклада пропорционально фактически отработанному времени согласно Приложения № 1;

- работникам Учреждения – ежемесячно в процентах от оклада пропорционально фактически отработанному времени согласно Приложения № 1 на основании служебных записок руководителей структурных подразделений предоставленных до 25 числа каждого месяца.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется как сумма процентов, установленных по каждому целевому показателю.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом по Учреждению с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда, утвержденного Учреждению на текущий финансовый год.

При наложении на заместителей директора, главную медицинскую сестру и работников Учреждения дисциплинарного взыскания выплата за интенсивность и высокие результаты работы не назначается и приостанавливается на один месяц.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора, главной медицинской сестре не могут быть выше размера данных выплат, установленных директору Учреждения.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы по внутреннему совместительству не выплачивается работникам, осуществляющих трудовую деятельность свыше 1,0 ставки (должности).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не производится в следующих случаях:

- применения к работнику мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) в отчетном периоде (оформляется приказом руководителя Учреждения);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей в случаях, предусмотренных пунктом 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (оформляется приказом руководителя Учреждения);

3.7. **Надбавка за ученую степень** заместителям руководителя, главной медицинской сестре, работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Законом Калужской области от 09.10.1998 N 17-ОЗ "О науке и научно-технической деятельности в Калужской области".

3.8. **Надбавка за наличие квалификационного сертификата работника социальной службы** устанавливается заместителям руководителя, главной медицинской сестре, работникам Учреждения ежемесячно пропорционально отработанному времени в размере 20 процентов оклада.

3.9. **Премирование за качество и результативность выполняемых работ** производится:

- заместителям директора, главной медицинской сестре за квартал в процентах от оклада пропорционально фактически отработанному времени согласно Приложения №2;
- работникам Учреждения – ежемесячно в процентах от оклада пропорционально фактически отработанному времени согласно Приложения №2 на основании предоставленных служебных записок руководителей структурных подразделений до 25 числа каждого месяца.

Размер премии определяется по каждому целевому показателю и выплачивается за выполнение каждого целевого показателя и по совокупности значимости всех показателей

Премирование за качество и результативность выполняемых работ устанавливается приказом по Учреждению в пределах фонда оплаты труда, утвержденного Учреждению на текущий финансовый год.

Премирование не производится в следующих случаях:

- применения к работнику мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) в отчетном периоде;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей в случаях, предусмотренных пунктом 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- невыполнения приказов и распоряжений руководства Учреждения и проверяющих органов;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей, техники безопасности и противопожарных правил, производственной санитарии;
- нанесения своей деятельностью или бездеятельностью ущерба Учреждению;

Частичное лишение премирования за качество и результативность выполняемых работ производится на основании приказа руководителя Учреждения.

3.10. **Премия за выполнение особо важных или срочных работ** выплачивается при условии:

- участия Учреждения в реализации федеральных целевых программ;
- организации и проведении ответственных мероприятий, в т.ч. мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- оперативного и качественного выполнения внеплановых работ по заданию руководителя Учреждения.

Выплата премии за выполнение особо важных или срочных работ производится в размере до 100% от должностного оклада по результатам их выполнения на основании приказа руководителя Учреждения.

3.11. **Единовременные поощрительные выплаты** основным работникам Учреждения производятся в размере:

3.11.1. 100 процентов оклада в связи с юбилейными датами (50, 55, 60-летием со дня рождения);

3.11.2. 50 процентов оклада в связи с профессиональным праздником (Днем социального работника), проработавших в учреждениях, подведомственных Министерству труда и социальной защиты не менее 1 года;

3.11.3. в размере 3000 рублей в связи с праздничными датами 23 февраля и 8 Марта;

3.11.4. за безупречную и эффективную работу и другие достижения в труде:

- в размере 30 процентов должностного оклада - работникам, награжденным почетными грамотами, грамотами, благодарственными письмами, благодарностями Учреждения;
- в размере 50 процентов должностного оклада - работникам, награжденным почетными грамотами, благодарственными письмами и другими знаками отличия Учредителем, а также на региональном и федеральном уровне.

3.11.5. 50 процентов оклада единовременно работникам, состоящим в реестре работников социальной службы.

3.12. Заместителям руководителя, главной медицинской сестре, работникам Учреждения устанавливаются следующие доплаты:

- за наличие государственных наград Российской Федерации, государственных наград СССР, а также государственных наград республик, входивших в состав СССР (за исключением почетных званий Российской Федерации), - в размере 700 рублей в месяц;
- за присвоенное почетное звание Российской Федерации - в размере 1000 рублей в месяц;
- Молодым специалистам, работающим в Учреждении, в размере 20 процентов от оклада, пропорционально фактически отработанному времени;
- Молодым специалистом считается выпускник образовательного учреждения начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального или послевузовского профессионального образования в возрасте до 30 лет включительно, получивший соответствующий документ об уровне образования и (или) квалификации, принятый в порядке, установленном трудовым законодательством, на работу в Учреждение.
- До величины прожиточного минимума, установленной в Калужской области для трудоспособного населения (далее - величина прожиточного минимума), при условии, если месячная заработная плата работников учреждения социального обслуживании, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), ниже величины прожиточного минимума, в размере разницы между величиной прожиточного минимума и месячной заработной платы.
- До уровня заработной платы отдельных категорий работников с учетом целевых показателей, утвержденных региональной «Дорожной картой».

3.13. Выплата за специфику работы в учреждениях социального обслуживания устанавливается заместителям руководителя, главной медицинской сестре, работникам Учреждения в соответствии с пунктом 1 примечания к приложению № 4 к Закону

Калужской области от 13.11.2009 г. № 593-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений социального обслуживания Калужской области» (с последующими дополнениями и изменениями) в размере 15 % от оклада, пунктом 6 примечания к приложению № 4 к Закону Калужской области от 13.11.2009 г. № 593-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений социального обслуживания Калужской области» (с последующими дополнениями и изменениями) в размере 30 % от оклада.

Выплата производится ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени.

4. Условия выплаты материальной помощи заместителям руководителя, главной медицинской сестре, основным работникам Учреждения.

4.1. Материальная помощь оказывается основным работникам для решения текущих неотложных задач, связанных со здоровьем, жилищными условиями, обучением детей и другими социально важными затратами.

Материальная помощь может быть целевой или нецелевой. Целевая материальная помощь предоставляется на оплату определенных расходов. Нецелевая материальная помощь предоставляется для общего улучшения материального положения.

В случае выделения целевой материальной помощи основной работник предоставляет в учреждение документы, подтверждающие целевое использование средств. В случае выделения нецелевой помощи такие документы не требуются.

4.2. Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях и на следующие цели:

4.2.1. Целевая материальная помощь:

- смерть работника или его близких родственников;
- рождение ребенка;
- утрата или повреждение имущества работника;
- неотложное дорогостоящее лечение работника;
- первичное вступление в брак работника;
- в случае несчастного случае на производстве, повлекшего за собой временную потерю трудоспособности работника;
- в связи с тяжелым и длительным лечением (не менее 3 месяцев) при предоставлении документов, подтверждающих длительное лечение;

4.2.2. Нецелевая материальная помощь выделяется в связи с возникновением у работника особенно тяжелой материальной ситуации.

4.3. Решение об оказании материальной помощи принимается руководителем Учреждения на основании заявления работника с указанием причин помощи.

В случае оказания целевой материальной помощи к заявлению должен быть приложен документ, подтверждающий факт события, в связи с которым выделяется материальная помощь. Принятое решение согласуется с председателем профсоюзного комитета Учреждения и оформляется приказом руководителя об оказании материальной помощи.

Материальная помощь основным работникам Учреждения выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

5. Формирование фонда оплаты труда Учреждения

5.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется из:

- средств на оплату окладов руководителя, заместителей руководителя, главной медицинской сестры, работников Учреждения, объем которых определяется на

календарный год (из расчета 12 месяцев) исходя из штатного расписания Учреждения на 1 января соответствующего финансового года;

- средств на выплаты компенсационного характера в размере не менее 15 процентов от средств на оплату окладов руководителя, заместителей руководителя, главной медицинской сестры, работников Учреждения;

- средств на выплаты стимулирующего характера в размере не менее 25 процентов от средств на оплату окладов, руководителя, заместителей руководителя, главной медицинской сестры, работников Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет средств: субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания; приносящей доход деятельности.

Объем бюджетных ассигнований на оплату труда руководителя, заместителей руководителя, работников учреждения, предусматриваемый в бюджете Учреждения, не подлежит уменьшению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации Учреждения или сокращения объемов предоставляемых им государственных услуг.

5.2. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы доходов и расходов в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания Учреждения, за счет экономии по листкам нетрудоспособности, отпускам без сохранения заработной платы, направляется на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи в соответствии с коллективным договором Учреждения, локальными нормативными актами работодателя в соответствии с действующим законодательством.

Приложение № 1
к положению об оплате труда
работников ГБУКО «Калужский
дом-интернат для престарелых и инвалидов»
утв. Приказом от «01» марта 2021 г. № 27 - осн

Согласовано:
Председатель профсоюзной
комитета

_____Л.Е. Баранцова

«01» марта 2021 г.

Утверждаю:
Директор ГБУКО «Калужский
дом-интернат для престарелых
и инвалидов»

_____И.Г. Кирилюк

«01» марта 2021 г.

Показатели
установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам ГБУКО «Калужский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

Наименование должности	Критерии оценки	Размер выплаты в %
Администрация учреждения		
I. Заместитель директора по общим вопросам	Привлечение пожертвований в виде денежных средств, оборудования, материалов от благотворителей (юридических и физических лиц) на	1

	укрепление материально-технической базы	
	Наличие и внедрение новых технологий социализации обслуживаемого контингента.	5
	Проведение на различных уровнях социально-значимых мероприятий на базе учреждения (не менее 2 мероприятий в квартал).	5
	Освоение средств, предусмотренных учреждению госпрограммами, на укрепление материально-технической базы.	3
Совокупная значимость всех показателей		**14**
II. Заместитель директора по медицинской части	Привлечение пожертвований в виде денежных средств, оборудования, материалов от благотворителей (юридических и физических лиц) на укрепление материально-технической базы	1
	Наличие и внедрение новых технологий и форм работы с обслуживаемым контингентом (СДУ).	5
	Проведение на различных уровнях социально-значимых мероприятий на базе учреждения (не менее 2 мероприятий в квартал).	5
	Освоение средств, предусмотренных учреждению госпрограммами, на укрепление материально-технической базы.	3
Совокупная значимость всех показателей		**14**
III. Заместитель директора по финансово-экономической работе	Своевременное освоение и внедрение изменений нормативно установленных требований финансово-экономического учета	3
	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной	2

	подготовки (прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации).	
	Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение позитивных результатов.	5
	Освоение средств, предусмотренных учреждению госпрограммами, в т.ч. на укрепление материально-технической базы.	4
Совокупная значимость всех показателей		**14**
IV. Главная медицинская сестра	Привлечение пожертвований в виде денежных средств, оборудования, материалов от благотворителей (юридических и физических лиц) на укрепление материально-технической базы	1
	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки (прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации).	2
	Организация и проведение мероприятий, проводимых в учреждении	2
	Высокая результативность выполнения наиболее сложных (в т.ч. внеочередных) работ и достижение позитивных результатов (СДУ).	9
Совокупная значимость всех показателей		**14**

Административно-хозяйственный и административно-управленческий персонал		
I. Юрисконсульт, ведущий экономист, экономист, специалист по ОТ, инженер, документовед, делопроизводитель	Повышения уровня квалификации, профессиональной подготовки (наличие свидетельств, сертификатов)	5
	Высокий уровень выполнения трудовых функций (освоение новых программ, положений, инструкций, методических указаний) Своевременное внедрение в работу.	45
	Высокая результативность выполнения наиболее сложных, объемных (внеочередных) работ и достижение позитивных показателей.	30
	Исполнение дополнительных поручений руководителя и выполнение внеплановых работ. Участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении	20
	Высокий уровень выполнения финансово-экономических функций	40
Совокупная значимость всех показателей		**140**
II. Начальник отдела кадров, специалист по кадрам	Повышения уровня квалификации, профессиональной подготовки (наличие свидетельств, сертификатов)	5
	Внедрение новых форм и методов работы с персоналом (освоение новых программ, положений, инструкций, методических указаний)	45

	Высокая результативность выполнения наиболее сложных, объемных, (внеочередных) работ и достижение позитивных показателей.	30
	Оперативность работы по подбору персонала и достижение позитивных результатов	30
	Исполнение дополнительных поручений руководителя и выполнение внеплановых работ. Участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении	20
Совокупная значимость всех показателей		**130**
III. Начальник хозяйственного отдела, заведующий хозяйством, заведующий складом	Обеспечение бесперебойной работы и стабильного функционирования учреждения	50
	Инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда, учета товарно-материальных ценностей, внедрение новых технических средств, применение новых современных технологий	30
	Общественная активность, создание эстетического вида помещений и территорий учреждения.	15
	Исполнение дополнительных поручений руководителя и выполнение внеплановых работ. Участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении	20
Совокупная значимость всех показателей		**115**
IV. Заведующий отделением, инструктор по трудовой терапии, библиотекарь, воспитатель, культорганизатор,	Повышения уровня квалификации, профессиональной подготовки (наличие свидетельств, сертификатов)	**5**

психолог, специалист по социальной работе, техник-программист	Инициатива, творчество, внедрение новых форм и методов работы (программ, инструкций, положений, методик)	**30**
	Реализация технологий, проектов, направленных на поддержание активного долголетия, здорового образа жизни получателей социальных услуг. Своевременное выполнение мероприятий. Эффективность проведенных мероприятий с получателями услуг, в том числе досуговых и культурно-познавательных	**35**
	Обеспечение надлежащего технического, санитарного состояния за закрепленным оборудованием, инвентарем, инструментом, библиотечным фондом и другими материальными ценностями	**10**
	Исполнение дополнительных поручений руководителя и выполнение внеплановых работ.	**20**
Совокупная значимость всех показателей		**100**
V. Оператор стиральных машин, уборщик служебных помещений, уборщик территории, парикмахер, швея, лифтер, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, подсобный рабочий	Обеспечение бесперебойной работы и стабильного функционирования учреждения	30
	Обеспечение надлежащего технического, санитарного состояния за закрепленным оборудованием, хозяйственным инвентарем, инструментом, помещений, зданий и территорий	25
	Общественная активность, создание эстетического вида рабочего места, помещений и территорий учреждения.	10
	Исполнение дополнительных поручений руководителя и выполнение внеплановых работ. Участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении	25
Совокупная значимость всех показателей		**90**

VI. Шеф-повар, старший оператор стиральных машин	Обеспечение бесперебойного производственного процесса.	70
	Внедрение и применение в процессе работы нового технологического оборудования.	30
	Соблюдение санитарных, гигиенических требований по содержанию помещений и оборудования.	50
	Соблюдений требований по охране труда и противопожарной безопасности	30
	Исполнение дополнительных поручений руководителя и выполнение внеплановых работ. Участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении	20
Совокупная значимость всех показателей		**200**
V. Повар, официант, кухонная рабочая, изготовитель пищевых полуфабрикатов, мойщик посуды	Обеспечение бесперебойной работы организации и приготовлении питания.	50
	Соблюдение санитарных, гигиенических требований по содержанию рабочего места, спец. одежды, оборудования и помещений, личной гигиены	30
	Применение в процессе работы нового технологического оборудования.	25
	Соблюдений требований по охране труда и противопожарной безопасности	30

	Исполнение дополнительных поручений руководителя и выполнение внеплановых работ. Участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении (приготовление праздничного меню, оформление помещений и т.д.)	25
Совокупная значимость всех показателей		**160**
Механик, водитель автомобиля	Безаварийная работа (отсутствие аварий или нарушений Правил дорожного движения)	**60**
	Обеспечение надлежащего технического, санитарного состояния за закрепленным транспортным средством, хозяйственным инвентарем, инструментом, запасных частей, помещения гаража	**50**
	Общественная нагрузка, хозяйственные работы	**25**
	Исполнение дополнительных поручений руководителя и выполнение внеплановых работ. Участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении	**20**
Совокупная значимость всех показателей		**155**
Кастелянша	Дополнительная нагрузка (учет товарно- материальных ценностей необходимых для соблюдения санитарных, гигиенических требований по содержанию закрепленных помещений учреждения)	**60**
	Соблюдение санитарных, гигиенических требований по содержанию рабочего места, спец. одежды, оборудования и помещений, личной гигиены	**50**
	Общественная нагрузка, хозяйственные работы, создание эстетического вида, помещений учреждения.	**25**

	Исполнение дополнительных поручений руководителя и выполнение внеплановых работ. Участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении	**20**
Совокупная значимость всех показателей		**155**
Медицинский персонал, социальные работники отделения социального обслуживания на дому		
I. Врач (основной работник)	Наличие квалификационной категории.	15
	Освоение программ повышения квалификации.	10
	Использование инновационных эффективных форм и технологий в процессе профессиональной деятельности (в т.ч. СДУ).	90
	Организация и проведение профилактических мероприятий с потребителями социальных услуг и персоналом.	50
	Высокий уровень документационного обеспечения деятельности.	90
	Высокий уровень медицинского обслуживания (отсутствие случаев ВБИ, снижение смертности, несчастных случаев, травм).	90
Совокупная значимость всех показателей		**345**
II. Врач (совместитель)	Наличие квалификационной категории.	5
	Высокий уровень документационного обеспечения деятельности.	10
Совокупная значимость всех показателей		**15**
III. Средний медицинский персонал	Наличие квалификационной категории.	15

	Освоение программ повышения квалификации.	10
	Использование инновационных эффективных форм и технологий в процессе профессиональной деятельности (в т.ч. СДУ) и обеспечение высокого уровня документационного обеспечения деятельности.	150
	Высокий уровень медицинского обслуживания (отсутствие случаев ВБИ, снижение смертности, несчастных случаев, травм).	100
	Организация и проведение профилактических мероприятий с потребителями социальных услуг.	20
	Исполнение поручений и выполнение работ, не связанных с прямыми должностными обязанностями.	30
Совокупность значимости всех показателей		**325**
IV. Младший медицинский персонал, социальный работник отделения социального обслуживания на дому	Освоение программ повышения квалификации	10
	Использование инновационных форм и технологий в процессе профессиональной деятельности (в т.ч. СДУ).	100
	Соблюдение и выполнение санитарных, гигиенических требований по уходу, содержанию помещений и оборудования.	150
	Исполнение поручений и выполнение работ, не связанных с прямыми должностными обязанностями.	30
	Высокий уровень документационного обеспечения деятельности.	70
Совокупная значимость всех показателей		**360**

Приложение № 2
к положению об оплате труда работников ГБУКО «Калужский дом-интернат для престарелых и инвалидов»
утв. Приказом от «01» марта 2021 г. № 27 - осн

Утверждаю:
Директор ГБУКО «Калужский дом-интернат для престарелых и инвалидов»
_____И.Г. Кирилюк
«01» марта 2021 г.

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
_____Л.Е. Баранцова
«01» марта 2021 г.

Показатели для премирования за качество и результативность выполняемых работ

№ п/п	Наименование показателя качества и результативности	Критерии качества и результативности	Заместители директора, главная медицинская сестра	Периодичность
1	Выполнение государственного задания по показателям, характеризующим качество и объем государственных услуг	В полном объеме	6 %	ежеквартально
2	Соблюдение сроков и порядка представления статистической и бюджетной отчетности, аналитической и прочей запрашиваемой информации	Отсутствие обоснованных претензий	4 %	ежеквартально
3	Качество исполнения статистической и бюджетной отчетности, аналитической информации, поручений учредителя.	Отсутствие выявленных нарушений	4 %	ежеквартально
4	Отсутствие замечаний курирующих отделов министерства в части предоставления государственными учреждениями информации по отдельным запросам, поручениям	Отсутствие обоснованных замечаний	6%	ежеквартально
5	Отсутствие нарушений при проведении проверок контрольно-надзорными органами.	Отсутствие выявленных нарушений	2 %	ежеквартально
6	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики.	Знание и соблюдение положений Кодекса	3 %	ежеквартально
Совокупная значимость всех показателей			**25%**	

№ п/п	Наименование показателя качества и результативности	Критерии оценки качества и результативности	Руководители структурных подразделений	Специалисты	Специалисты финансово-экономической, кадровой и хозяйственной служб	Обслуживающий (вспомогательный) персонал	Медицинский персонал			Социальные работники	Периодичность
							Врачи, заведующие отделениями	Средний медицинский персонал	Младший медицинский персонал		
1	Выполнение государственного задания	В полном объеме	10%	15%	5%	5%	10%	10%	10%	40%	ежемесячно
		В неполном объеме	5%	5%	3%	3%	5%	5%	5%	15%	ежемесячно
2	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие обоснованных замечаний, нарушений	25%	25%	25%	40%	10%	10%	20%	30%	ежемесячно
		Единичное замечание, нарушение (не более 2)	15%	15%	15%	30%	5%	5%	10%	10%	ежемесячно
3	Качественное и своевременное ведение установленной документации, в соответствии с должностными обязанностями и требованиями в т.ч. по результатам проверки контролирующих органов и администрации Учреждения	Отсутствие выявленных нарушений	55%	50%	60%	-	40%	10%	-	20%	ежемесячно
		Единичное выявленное нарушение, предписания (не более 2)	35%	35%	40%	-	10%	5%	-	10%	ежемесячно
4	Уровень оценки качества предоставляемых услуг	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала и обслуживаемых	15%	15%	5%	25%	40%	5%	40%	10%	ежемесячно

5	Бережное отношение к материальным ценностям, имуществу учреждения и экономии энергоресурсов	Сохранность имущества, экономия энергоресурсов	2%	2%	2%	10%	5%	5%	10%	5%	ежемесячно
6	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса	3%	3%	3%	10%	5%	5%	30%	5%	ежемесячно
Всего			110%	110%	100%	90%	110%	45%	110%	110%	

Примечание:

*к категории «Руководители структурных подразделений» относятся следующие должности: заведующие отделениями, начальник отдела кадров, шеф-повар, начальник хозяйственного отдела;

** к категории «Специалисты» относятся следующие должности: специалист по социальной работе, библиотекарь, воспитатель, инструктор по трудовой терапии, культорганизатор, психолог;

*** к категории «Специалисты финансово-экономической, кадровой и хозяйственной служб» относятся следующие должности: ведущий экономист, экономист, делопроизводитель, инженер, специалист по кадрам, юрисконсульт, специалист по охране труда, документовед, механик;

**** к категории «Обслуживающий персонал (вспомогательный)» относятся следующие должности: водитель автомобиля, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, плотник, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, старший оператор стиральных машин, оператор стиральных машин, парикмахер, швея, лифтер, сторож, мойщик посуды, официантка, кухонная рабочая, изготовитель пищевых полуфабрикатов, заведующий хозяйством, заведующий складом, повар, техник-программист, кастелянша;

*****к категории «Врачи» относятся следующие должности: врач-терапевт, врач-невролог, врач-хирург, врач-акушер гинеколог, врач-отоларинголог, врач-нарколог, врач-офтальмолог, врач-психиатр;

******к категории «средней медицинский персонал» относятся следующие должности: фельдшер, медицинская сестра процедурная, медицинская сестра перевязочная, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, медицинский брат по массажу, инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра диетическая, фармацевт, медицинский дезинфектор, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинская сестра постовая;

к категории «младший медицинский персонал» относятся следующие должности: медицинская сестра по уходу за больными, санитарка.