

Профком ГАУ «Тагильский пансионат»

ГАУ «Тагильский пансионат»

Заместитель председателя профкома


В. В. Пушкарёв
«11» апреля 2017 г.



ДИРЕКТОР

Н.Н.Пушкарёв

2017 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
О ВНЕСЕНИИ ДОПОЛНЕНИЙ (ИЗМЕНЕНИЙ)
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**
Государственного автономного стационарного
учреждения
социального обслуживания населения
Свердловской области «Тагильский пансионат для
престарелых и инвалидов»
на 2016 - 2019 годы

Принято на собрании трудового коллектива,

протокол №74 от «11» апреля 2017 года

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО ГКУ «Нижнетагильский ЦЗ»
« 15 » июля 20 17 г.
Запись за № 68-00

В связи с вступлением постановления Правительства Свердловской области от 23.03.2017г. № 170-ПП « Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области», стороны пришли к соглашению внести в Коллективный договор Государственного автономного стационарного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Тагильский пансионат для престарелых и инвалидов» пункты и в Положения об оплате труда работников, о размерах и оплате труда заместителей и главного бухгалтера, о стимулирующих выплатах работников ГАУ « Тагильский пансионат» коллективного договора и изложить в новой редакции:

1 Раздел 6 « Оплата и нормирование труда».

а) пункт 6.2. изложить в следующей редакции:

Оплата труда работников пансионата осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановление Правительства Свердловской области от 23.03.2017г. № 170 – ПП (ред. От 11.04.2017г.) « Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области» (Приложение № 4 к коллективному договору).

2. Приложение № 4 Положение об оплате труда работников ГАУ «Тагильский пансионат» изложить в новой редакции.

3. Приложение № 5 Положение о размерах и оплате труда заместителей и главного бухгалтера «Тагильский пансионат» изложить в новой редакции.

4. Приложение № 6 Положение о стимулирующих выплатах работникам «Тагильский пансионат» изложить в новой редакции.

5. Признать утратившим силу постановление Правительства Свердловской области от 14.09.2010 № 1319-ПП « Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Свердловской области».

Согласовано:
Заместитель председателя профкома


В.В. Глушенкова



Утверждаю:

Директор ГАУ
«Тагильский пансионат»

Н.Н.Пушкарёв



Положение об оплате труда
работников ГАУ «Тагильский пансионат»

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного автономного стационарного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Тагильский пансионат для престарелых и инвалидов» сокращенно: ГАУ «Тагильский пансионат» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждёнными решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений, Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года № 94-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений свердловской области и отдельных категорий работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области», Постановлением Правительства Свердловской области от 23.03.2017г. N 170 -ПП (ред. от 11.04.2017г.) "Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Свердловской области", Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 N 145-ПП (ред. от 31.07.2015) «о системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области» и включает в себя:
 - минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
 - перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера.
2. Положение применяется для определения заработной платы работников ГАУ «Тагильский пансионат»
3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в пределах объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников государственных казенных учреждений, размеров субсидий государственным бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Штатное расписание пансионата утверждается директором ГАУ «Тагильский пансионат» и включает в себя должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

6. Размер заработной платы работников учреждений не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Свердловской области.

7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов. Перечень служб относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу определяется приказом директора в соответствии с требованиями приказа Министерства социальной политики Свердловской области от 11.08.2015г № 482 "Об утверждении стандартов социальных услуг».

Глава 2. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам

8. Размеры окладов (должностных окладов) работников пансионата, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

9. Отнесение работников пансионата к квалификационным группам осуществляется на основании критериев, содержащихся в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

10. Директор пансионата устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников пансионата с учетом требований профессиональных стандартов, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполняемой работы. Директор пансионата имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их увеличения исходя из объемов финансового обеспечения.

Глава 3. Условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера

11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, иными локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами.

12. Работникам пансионата осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- Работникам пансионата, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии со ст.147 Трудового

кодекса Российской Федерации.

Компенсационные выплаты работникам учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся по результатам специальной оценки условий труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплата компенсационного характера не производится.

- Выплата за особые условия труда работникам производится на основании таблицы:

Тип учреждения	Размер выплаты за особые условия труда, процентов
Тип 1 (Психоневрологическое отделение)	40
Тип 1 (отделение милосердия)	40
Тип 3 (Пансионат ветеранов и инвалидов, отделение общего типа, отделение реабилитации.)	30

Максимальный размер выплаты за особые условия труда устанавливается медицинскому дезинфектору, дезинфектору, медицинской сестре кабинета физиотерапии в размере 0,45.

2) Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (далее - районный коэффициент).

- Районный коэффициент в соответствии с Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 02.07.1987 N 403/20-155 "О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР" устанавливается к заработной плате.

3) 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) устанавливаются работникам учреждений в соответствии со ст.149 Трудового кодекса Российской Федерации.

13. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента, устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждений.

14. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со ст.154 Трудового кодекса Российской Федерации и производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Работникам пансионата производится доплата за каждый час работы в ночное время в размере 50 процентов части должностного оклада за час работы работника. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на нормированное количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце.

15. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

2) не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Глава 4 Другие вопросы оплаты труда

16. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения.

Согласовано:
Заместитель председателя профкома

Утверждаю:
Директор ГАУ
«Тагильский пансионат»


В.В. Глушченко



Н.Н.Пушкарёв

2017 г.

Положение о размерах и оплате труда заместителей и главного бухгалтера ГАУ «Тагильский пансионат».

Общие положения.

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ Постановление Правительства Свердловской области от 23.03.2017 N 170-ПП (ред. от 11.04.2017 "Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области"

2. Порядок разработан в целях установления порядка применения системы оплаты труда, заместителей директора, главного бухгалтера, условий применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий), осуществляемых заместителям и главному бухгалтеру, а также установления видов и размеров доплат и надбавок, выплачиваемых данной категории работников.

Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются не 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя (директора) учреждения.

4. С учетом результатов деятельности учреждения заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

5. С учетом условий труда заместителям директора и главному бухгалтеру осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- Работникам пансионата, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии со ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Компенсационные выплаты работникам учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся по результатам специальной оценки условий труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплата компенсационного характера не производится.

- Выплата за особые условия труда работникам производится на основании таблицы:

Тип учреждения	Размер выплаты за особые условия труда, процентов
Тип 1 (Психоневрологическое отделение)	40
Тип 1 (отделение милосердия)	40

Тип 3 (Пансионат ветеранов и инвалидов, отделение общего типа, отделение реабилитации .)	30
--	----

2) Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (далее - районный коэффициент).

- Районный коэффициент в соответствии с Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 02.07.1987 N 403/20-155 "О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР" устанавливается к заработной плате.

3) 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) устанавливаются работникам учреждений в соответствии со ст.149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливаются к окладам работников.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении или в виде коэффициентов к окладу, применяются без учета повышающих коэффициентов к окладу.

6. При определении размера выплаты за особые условия труда учитываются тип учреждения, а также должность и условия труда в указанном учреждении. Выплаты компенсационного характера

Выплаты стимулирующего характера

7. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование заместителей директора учреждения и главного бухгалтера к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

8. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплата за качество выполняемых работ;
- 3) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

10. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора пансионата в пределах лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, доведенных учреждению на оплату труда работников, субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания государственных автономных учреждений, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

10. Размер стимулирующих выплат определяется в процентах от оклада (должностного оклада).

Премиальные выплаты по итогам работы определяются в абсолютном размере.

11. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежемесячно в процентах от должностного оклада, в том числе за:

- 1) обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения;
- 2) обеспечение безотказной и бесперебойной работы программно-технических средств, а также информационных ресурсов учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет";

3) выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссиях, созданных в учреждении; проведение работ по сертификации; осуществление закупок товаров, работ и услуг конкурентными способами);

4) интенсивность труда выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;

5) участие в региональных и федеральных пилотных проектах в сфере социальной защиты;

6) разработку, организацию и реализацию региональных и федеральных проектов, мероприятий и программ в сфере деятельности учреждения;

12. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) по следующим основаниям:

1) присвоение квалификационной категории (высшая – 0,20, первая – 0,15, вторая – 0,10, третья – 0,05) по результатам аттестации;

2) награждение орденами, медалями, ведомственными наградами Российской Федерации за работу в сфере социальной защиты населения, культуры, образования и здравоохранения;

3) присвоение почетного звания;

Выплата за качество выполняемых работ, за присвоение квалификационной категории устанавливается работнику учреждения в течение срока действия присвоенной ему квалификационной категории.

В случае отказа работника учреждения от очередной переаттестации выплата за качество выполняемых работ, за присвоенную ранее квалификационную категорию прекращается с момента истечения срока действия квалификационной категории.

Выплата за качество выполняемых работ, за присвоение почетного звания устанавливается только по основному месту работы.

При наличии у работника пансионата двух и более почетных званий выплата за качество выполняемых работ, за присвоение почетного звания устанавливается по одному из почетных званий.

При наличии у работника пансионата нескольких оснований для осуществления выплаты проценты от оклада (должностного оклада) суммируются.

13. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя (директора) учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах.

14. В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате директора пансионата, его заместителей, главного бухгалтера, устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы директора пансионата, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя (директора) учреждения, заместителей руководителя (директора) учреждения, главного бухгалтера учреждения) в кратности от 1 до 6.

Согласовано:
Заместитель председателя профкома

Утверждаю:

Директор ГАУ
«Тагильский пансионат»



В.В. Глушенкова



Н.Н.Пушкарёв

«11» апреля 2017 г.



«11» апреля 2017 г.

Положение о стимулирующих выплатах работникам ГАУ «Тагильский пансионат»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Правительства Свердловской области от 23.03.2017 N 170-ПП (ред. от 11.04.2017) "Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области"

2. Положение о стимулирующих выплатах вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников пансионата в повышении качества оказываемых учреждением услуг, своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, повышения уровня ответственности за порученную работу.

3. Положение распространяется на всех штатных работников пансионата.

4. При увольнении работника до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц при условии выполнения критериев, начисляется за фактически отработанное время.

2. Условия осуществления и виды выплат стимулирующего характера

5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность, результативность и качество его работы.

6. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников пансионата, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника пансионата к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную им работу.

8. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплата за качество выполняемых работ;
- 3) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

9. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора пансионата в пределах лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, доведенных учреждению на оплату труда работников, субсидий на финансовое обеспечение выполнения

10. Размер стимулирующих выплат определяется в процентах от оклада (должностного оклада).

Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) определяются в абсолютном размере.

11. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежемесячно в процентах от должностного оклада, в том числе за:

1) обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения;

2) обеспечение безотказной и бесперебойной работы программно-технических средств, а также информационных ресурсов учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет";

3) выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссиях, созданных в учреждении; проведение работ по сертификации; осуществление закупок товаров, работ и услуг конкурентными способами);

4) интенсивность труда выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;

5) участие в региональных и федеральных пилотных проектах в сфере социальной защиты;

6) разработку, организацию и реализацию региональных и федеральных проектов, мероприятий и программ в сфере деятельности учреждения;

Оценка выполнения вышеуказанных критериев определяется по службам согласно **(Приложений к положению о стимулирующих выплатах №№ 1,2,3,4,5,6,7,8,9)** за подписью директора пансионата.

12. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) по следующим основаниям:

1) присвоение квалификационной категории (высшая – 0,20, первая – 0,15, вторая – 0,10, третья – 0,05) по результатам аттестации;

2) награждение орденами, медалями, ведомственными наградами Российской Федерации за работу в сфере социальной защиты населения, культуры, образования и здравоохранения;

3) присвоение почетного звания;

4) наличие у водителей автомобилей квалификации второго и первого класса;

5) при выполнении водителем автомобиля функции по перевозке клиентов пансионата.

Выплата за качество выполняемых работ, за присвоение квалификационной категории устанавливается работнику учреждения в течение срока действия присвоенной ему квалификационной категории.

В случае отказа работника учреждения от очередной переаттестации выплата за качество выполняемых работ, за присвоенную ранее квалификационную категорию прекращается с момента истечения срока действия квалификационной категории.

Выплата за качество выполняемых работ, за присвоение почетного звания устанавливается только по основному месту работы.

При наличии у работника пансионата двух и более почетных званий выплата за качество выполняемых работ, за присвоение почетного звания устанавливается по одному из почетных званий.

При наличии у работника пансионата нескольких оснований для осуществления выплаты проценты от оклада (должностного оклада) суммируются.

3. Порядок исчисления стажа непрерывной работы

13. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам пансионата в следующих размерах:

1) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) - за стаж непрерывной работы, выслугу лет от 3 до 5 лет;

2) в размере 30 процентов оклада (должностного оклада) - за стаж непрерывной работы, выслугу лет свыше 5 лет.

3.2. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам пансионата в следующих размерах:

1) всем работникам учреждений социального обслуживания населения:

- время непрерывной работы, на должностях по профилю работы, в том числе по совместительству, в учреждениях(структурных подразделениях учреждений) социального обслуживания, медицинских организациях, образовательных организациях, исполнительных органах государственной власти Свердловской области, осуществляющих функции и полномочия в сфере социальной защиты;

- время непрерывной работы на должностях по профилю работы в централизованных бухгалтериях учреждений социального обслуживания, медицинских организаций, образовательных организаций;

- время непрерывной работы в организациях системы социальной защиты на должностях работников образования, медицинских(фармацевтических) должностях системы здравоохранения в период учебы - студентам образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за учебой непосредственно следовала работа в организациях системы здравоохранения, социальной защиты, образования на должностях по профилю работы;

2) всем работникам учреждений социального обслуживания населения, при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа:

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);

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

14. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения социального обслуживания населения при отсутствии во время перерыва другой работы:

1) не позднее одного месяца со дня увольнения из организаций в сфере социальной защиты населения, медицинских организаций, образовательных организаций:

2) не позднее трех месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией организации в сфере социальной защиты населения, медицинской организации, образовательной организации, сокращения численности или штата работников организации в сфере социальной защиты населения, медицинской организации, образовательной организации.

15. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в организациях (структурных подразделениях организаций), не предусмотренных номенклатурой медицинских организаций и номенклатурой организаций социального обслуживания в Свердловской области.

16. Для определения стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, рекомендуется создать соответствующую комиссию учреждения.

4. Условия осуществления премиальных выплат

17. В целях поощрения работников пансионата за выполненную работу устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы.

18. Премирование производится на основании приказа директора пансионата, издаваемого с учетом решений комиссий по премированию.

19. Премирование работников производится за счет фонда оплаты труда в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда.

20. Премирование работников производится по итогам (квартала, полугодие, года) по следующим критериям:

- выполнения государственного задания;
- мониторинг - проверка полноты и качества социальных услуг на соответствия стандарта для получателей социальных услуг

21. Премия за (квартал, полугодие, год) выплачивается в абсолютном значении. Решение о сумме выплат квартальной, полугодовой и годовой премий и других премий принимается коллегиально комиссией, которая утверждается приказом директора.

22. Расчет премии по итогам работы за (квартал, полугодие, год) производится согласно фактического отработанного времени (время нахождения в очередном отпуске считается как отработанное).

23. Сумма премий и стимулирующих выплат предельными размерами не ограничиваются.

24. Заседание комиссии проводится не реже 1 раза в месяц. Комиссия правомочна принимать решения при условии присутствия на заседании не менее 75 % ее состава. При вынесении решения комиссия основывается на критериях премиальных выплат работникам пансионата по видам служб. Решения оформляется протоколом заседания комиссии.

25. В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора пансионата применяется единовременное премирование работников учреждения:

- 1) при награждении Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;
- 2) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 3) в связи с празднованием Дня социального работника;
- 4) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 10 лет, 55 лет для женщин);
- 5) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости или по инвалидности.

26. Размер единовременного премирования определяются локальным актом (приказом директора), принятым с учётом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации пансионата или при его отсутствии иного представительного органа работников пансионата

27. Пансионат, осуществляющие приносящую доход деятельность, имеют право в пределах фонда оплаты труда, сформированного в установленном порядке за счет средств от приносящей доход деятельности, производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом, утвержденным руководителем (директором) учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Приложение №1- Медицинская служба

Приложение № 2- Служба организации питания

Приложение № 3- Служба Ремонтно-техническое энергетического обслуживания и служба по обслуживанию и содержанию зданий и территорий

Приложение № 4 - Служба бытового обслуживания

Приложение №5 –Служба транспортного обслуживания и погрузочно-разгрузочных работ

Приложение № 6- Служба общего руководства

Приложение № 7- Служба социально-трудовой реабилитации и культурно-массового обслуживания

Приложение № 8-Служба материально-технического снабжения

Приложение №9 –Служба бухгалтерского учета и финансово-экономической деятельности

Оценка выполнения критерий интенсивности и высокие результаты работы в процентах для медицинских работников ГАУ Тагильский пансионат

№	Должность	Формирование ежемесячного максимального размера премиальных выплат											Примечание
		увеличение объема должностных обязанностей	отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	качественное и своевременное формирование мед. документации	внедрение новых форм и методов работы	соблюдение инструкций и стандартов работы	отсутствие нарушений сан-эпид режима	отсутствие замечаний со стороны руководства и клиентов качества оказываемых услуг	проявления инициативы и высокий профессионализм	отсутствие нарушения по исполнению и соблюдению правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности	бережное отношение к оборудованию, ТМЦ	ИТОГО	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Медицинская служба -всего в том числе:													
Отделение милосердия													
1	Заведующий структурного подразделения			60	40								
2	Врач-невропатолог	20		20		20			20			120	
3	Врач-терапевт	20		20		20		20	10			90	
4	Заведующий структурного подразделения (отделением)			20				20	10			90	
5	Старшая медсестра			20		20		40	30			90	
6	Инструктор по лечебной физкультуре		10	30	30	30		20		20	10	130	
7	Медицинская сестра процедурная		20	20		20	10	20	10	20	10	160	
8	Медицинская сестра палатная	20	10	20		10	30	20	10	10		110	
9	Медицинская сестра	20	10	10			10	20	10	10		150	
10	Медицинская сестра по массажу	20	20	30	20	20				10	10	100	
11	Медицинская сестра кабинета физиотерапии.	20	20	20	10	20		20	20			150	
12	Фельдшер	30	10	20		20	20	10	10		20	150	
13	Санитарка	30	30	30		50	30	40	10			300	
14	Сестра-хозяйка	30	30	30		30	30	40	50	10	50	300	

№	Должность	Формирование ежемесячного максимального размера премиальных выплат										Примечание
		увеличение объема должностных обязанностей	отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	качественное и своевременное формирование мед. документации	внедрение новых форм и методов работы	соблюдение инструкций и стандартов работы	отсутствие нарушений сан-эпид режима	отсутствие замечаний со стороны руководства и клиентов качества оказываемых услуг	проявления инициативы и высокий профессионализм	отсутствие нарушения по исполнению и соблюдению правил охраны труда, технике безопасности и пожарной безопасности	бережное отношение к оборудованию, ТМЦ	
Психоневрологическое отделение												
15	Врач-психиатр	20		20		20		20	10			90
16	Заведующий структурного подразделения (отделением)	20		20		30		30	30			130
17	Зубной врач	30		20	10	30		30	20			180
18	Медицинская сестра палатная	20	10	20		10	40	20	20		20	150
19	Санитарка	30	30	30		50	30	40	10	30	50	300
20	Сестра-хозяйка	30	30	30		30	30	40	50	10	50	300
21	Старшая медицинская сестра			20		20	30	20		10	30	130
22	Фельдшер	30	10	20		20		20	50			150
Отделение общего типа												
23	Лаборант	20	10	10		10	20	10			20	100
24	медицинский дезинфектор	20	20		20	20		10				100
25	Санитарка	30	30	30		50	30	40	10	30	50	300
26	Сестра-хозяйка	30	30	30		30	30	40	60		30	300
27	Медицинская сестра диетическая	20	50		20	20	50	20	20			230
28	фельдшер	30	10	20		20		20	50			150
Реабилитационное отделение												
29	Заведующий структурного подразделения	20		20	50	20		80			50	240
30	Фельдшер	30	10	20		20		20	50			150
31	санитарка	30	30	30		50	30	40	10	30	50	300
32	Инструктор по лечебной физкультуре		10	30	30	30		30	20		10	160
33	Медицинская сестра по массажу	20	20			20	20	20		10	10	120
34	Медицинская сестра кабинета физиотерапии.	20	20	20	10	20	20	10	10		20	150

Процент определяется ежемесячно приказом директора с учетом фонда оплаты труда, но не может превышать максимального указанного в данном приложении.

№	Должность	Формирование ежемесячного максимального размера премиальных выплат										Примечание
		увеличение объема должностных обязанностей	отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	качественное и своевременное формирование документации	внедрение новых форм и методов работы	соблюдение инструкций и стандартов работы	отсутствие нарушений сан-эпид режима	отсутствие замечаний со стороны руководства и клиентов качеству оказываемых услуг	проявления инициативы и высокий профессионализм	отсутствие нарушения по исполнению и соблюдению правил охраны труда, технике безопасности и пожарной безопасности	бережное отношение к оборудованию, ТМЦ	ИТОГО

Приложение №2 к положению о стимулировании

**Оценка выполнения критерий интенсивности и высокие результаты работы
в процентах для работников ГАУ Тагильский пансионат**

	Должность	Качественное выполнение должностных обязанностей	высокое качество приготовления пищи	Внедрение и использование новых технологий в приготовлении пищи	Содержание помещений в чистоте и контроль за хоз-вом	Отсутствие нарушения по исполнению и соблюдению правил охраны труда, технике безопасности и пожарной безопасности.	Соблюдение инструкций и стандартов работы	Отсутствие нарушений сан - эпид режима	отсутствие замечаний со стороны руководства и клиентов качеству оказываемых услуг	Активное участие в общественной жизни пансионата	Итого	Примечание
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Служба организации питания												
1	Шеф-повар	50	50	40	30	50	40	60	40	40	400	
2	Повар	40	40	30	20	30	30	30	30	30	280	
3	Официант	50			60	30	30	30	40	30	270	
4	кухонный работник	50			60	30	30	30	40	30	270	

Процент определяется ежемесячно приказом директора с учетом фонда оплаты труда, но не может превышать максимального указанного в данном приложении.

Приложение №3 к положению о стимулировании

Оценка выполнения критерий интенсивности и высокие результаты работы
в процентах для работников ГАУ Тагильский пансионат

№	Должность	в процентах для работников ГАУ Тагильский пансионат									ИТОГО	Примечание
		Освоение дополнительных навыков и профессий, применяемых в работе	Отсутствие жалоб на хозяйственную деятельность	Наставничество молодых инвалидов	Предотвращение возможных аварийных ситуаций и своевременное проведение профилактических работ.	Экономный расход стройматериалов, бережное отношение к инструменту и эл. оборудованию	Внедрение новых методик и форм в работе	Проявление милосердия и внимания к клиентам	Содействие в предоставлении соц. бытовых услуг клиентам	Соблюдения правил техники пожарной безопасности		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Служба Ремонтно-техническое энергетического обслуживания и служба по обслуживанию и содержанию зданий и территорий												
1	Техник	100	60	70	100	35	50	25	35	40	515	
2	Маляр	80	80	70		50	50	30	30	50	440	
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	90	80	60	70	80	20	40	40	30	510	
4	Слесарь-сантехник	70	50	50	70	50	50	40	30	40	450	
5	эл.газосварщик	100	40	50	70	50	30	25	20	45	430	
6	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	50	50	30	50	40	20	20	50	50	360	
7	Инженер	30	40	50	40	50	30	20	30	60	350	
8	Столяр плотник	100	35	40	100	35	35	35	35	75	490	

Приложение №4 к положению о стимулировании

Оценка выполнения критерий интенсивности и высокие результаты работы
в процентах для работников ГАУ Тагильский пансионат

№	Должность	в процентах для работников ГАУ Тагильский пансионат						ИТОГО	Примечание
		Проявление инициативы и высокий профессионализм в работе	Экономия расходов воды, электроэнергии, моющих и чистящих средств.	Отсутствие жалоб на качество стирки белья и спецодежды от клиентов и обслуживающего персонала	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, правил пожарной и техники безопасности, безопасной эксплуатации технологического оборудования.	Бережное отношение к инструментам и оборудованию, максимальное продление их эксплуатационного срока	Проявление милосердия и внимательности при любых обстоятельствах		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Служба бытового обслуживания									
1	Парикмахер	90	90		60	20	40	300	
2	Швея	50	90		80	90	40	350	
3	Заведующая прачечной	90	80	60	50	60	30	370	
4	Оператор стиральных машин	90	80	40	40	30	20	300	

Процент определяется ежемесячно приказом директора с учетом фонда оплаты труда, но не может превышать максимального указанного в данном приложении.

Приложение №5 к положению о стимулировании

**Оценка выполнения критерий интенсивности и высокие результаты работы
в процентах для работников ГАУ Тагильский пансионат**

№	Должность	Формирование ежемесячного максимального размера премиальных выплат							ИТОГО	Примечание
		своевременное проведение профилактических работ и прохождение техосмотра	недопущение случаев дорожно-транспортных происшествий	Погрузо-разгрузочные работы	экономия горюче-смазочных средств и запасных частей к автомобилям	соблюдение пожарной и техники безопасности; контроль за работой охранной сигнализации	уборка помещения гаража и прилегающей территории	Высокий профессионализм (категории) расширенная зона работы		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Служба транспортного обслуживания:										
1	Водитель	100	90	100	100	100	80	90	660	
2	Механик	100	90	20	90	90	10	100	500	
3	Подсобный рабочий	100		100	100	100	100		500	

Процент определяется ежемесячно приказом директора с учетом фонда оплаты труда, но не может превышать максимального указанного в данном приложении.

Оценка выполнения критериев интенсивности и высокие результаты работы
в процентах для работников ГАУ Тагильский пансионат

№	Должность	Постоянные выплаты стимулирующего характера, равные кратности единиц к величине тарифной ставки									ИТОГО	Примечание
		внедрение и использование новых методик, передовых форм и методов работы	подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	участие в методической работе	умение оперативно принимать решения	расширение спектра социальных услуг, оказанных населению	постановка строгого учета товарно-материальных ценностей ответственным и	своевременное и качественное проведение инвентаризации	надлежащее ведение делопроизводства, согласно номенклатуры дел	своевременное, качественное и добросовестное исполнение указаний вышестоящих органов	отсутствие замечаний по представляемым Министерству, соответствующей оперативной информации и отчетности	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	10	11
служба общего руководства:												
1	Заместитель директора по медицинской части		10	5		5			10	10	10	50
2	Заместитель директора		10	5		5			10			
3	Юрисконсульт	80	90	50	80				90	80	80	550
4	Инспектор по кадрам	80	80	60	50				70	50	30	420
5	Специалист по кадрам	70	80	60	60				50	50	30	400
6	специалист в области охраны труда	50	50		80		80		70	60	60	450
7	Делопроизводитель	30		30	20				50	50		180
8	Секретарь	70	70	70	100				100	100	100	610
9	Оператор электронно- вычислительных и вычислительных машин	70		80	80					70	80	380
10	Программист	50		50	50					70		

**Оценка выполнения критериев интенсивности и высокие результаты работы
в процентах для работников ГАУ Тагильский пансионат**

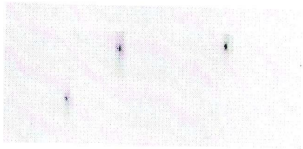
№	Должность	в процентах для работников ГАЭ, тагильский пансионат											ИТОГО	Примечание
		Отсутствие жалоб на предоставленные услуги	Содействие в предоставлении социально - бытовых услуг (недееспособные, дееспособные)	Интенсивность труда и расширенная зона обслуживания	Внедрение новых технологий и обобщения передового опыта	Способность к планированию и своевременное предоставление документации в учреждении и вышестоящим организациям	Повышения квалификации и участие в методической деятельности	Достижимость поставленных целей и задач	Организация работы с дифференцированными группами клиентов	Постоянная необходимость в разрядном характере работе	Оценка качества предоставления услуг путем проведения собраний, бесед, опросов, и т.д.	Активность, толерантность, упорство в достижении цели		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Служба социально - трудовой реабилитации														
1	Библиотекарь	20	20	20		20	10	25			35	20	170	
2	Воспитатель	20	20	20		20	10	25			35	20	170	
3	Специалист по социальной работе	20	30	20	20	10	10	10	20	40	10	10	200	
4	Психолог	40	30	30	40	50	40	20	30		10	10	300	
5	Инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий	50	50		50	50	50	50	50		50		350	
6	Культорганизатор		30	30	40		40			20	20	20	200	
7	Инструктор по адаптивной физкультуры	10	30			10	30	30		30		40	165	
8	Инструктор по труду	10		10	20	20	20	30			20	20	150	
9	Акомпаниатор	10	30			10	30			30		40	150	

Процент определяется ежемесячно приказом директора с учетом фонда оплаты труда, но не может превышать максимального указанного в данном приложении.

Приложение №8 к проложению о стимулировании
Оценка выполнения критерий интенсивности и высокие результаты работы
в процентах для работников ГАУ Тагильский пансионат

№	Должность								Итого	Примечание
		постановка строгого учета товарно- материальных ценностей	умение оперативно принимать решения	Проявление инициативы и высокий профессионализм в работе	Экономны й расход стройматер иалов	Отсутствие жалоб на хозяйственну ю деятельность	внедрение и использование новых методик, передовых форм и методов работы, ведение экспериментальной работы	Активное участие в общественной жизни пансионата		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Служба материально - технического снабжения										
1	Заведующая структурным подразделением (в т.ч. Подсобного хозяйства)	120	90	150	130	90	130	90	800	
2	Заведующая складом	130	100	100		90	60	40	520	
3	Заведующая хозяйством	90	90	90	90	80	80	80	600	

Процент определяется ежемесячно приказом директора с учетом фонда оплаты труда, но не может превышать максимального указанного в данном приложении.



Оценка выполнения критерий интенсивности и высокие результаты работы
в процентах для работников ГАУ Тагильский пансионат

Приложение №9 к положению о стимулировании

№ п/п	Должность	Отсутствие нарушений порядка и сроков предоставления налоговой и статистической отчетности по утвержденным формам в соответствии с действующими нормативными актами	Высокий уровень трудовой дисциплины, в том числе своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений главного бухгалтера и руководителя;	Умение самостоятельно и оперативно принимать решения по возникающим проблемам, способность адаптироваться к новой ситуации	Дополнительная работа по группировке и выборке данных по бухгалтерскому учету для оперативных сведений в МСЧ СО	Внедрение и использование новых форм и методов работы, своевременное изучение изменений в нормативной документации и применение ее в работе.	Соблюдение исполнения финансовых потоков и документа оборота в "1С-Бухгалтерия" и "1С-Зарплата"	Ответственное отношение к работе (отсутствие ошибок по ведению бухгалтерского учета)	Высокое качество и своевременная сдача бухгалтерской отчетности за месяц, квартал, год.	Увеличение объема работ (взаимозаменяемость)	Качественное и своевременное обслуживание сотрудников и клиентов пансионат без жалоб	Своевременность подачи документов для оплаты налогов и иных обязательных платежей, отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности.	Освоение и внедрение новых компьютерных программ и технологий в бухгалтерский учет, полное знание работы программ Word и Excel .	Безукоризненное соблюдение финансовой дисциплины и исполнение Положения об Учетной политике ГАУ Тагильский пансионат.	Отсутствие нарушения по исполнению и соблюдению правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности.	За активное участие в общественной жизни пансионата	итого	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
Служба бухгалтерского учета и финансово-экономической деятельности																		
1	Главный бухгалтер	40	40	60	40	40	40	50	40	60	40	30	30	30	60	40	40	640
2	Бухгалтер	40	40	50	40	40	40	50	40	60	40	30	30	30	60	40	40	630
3	Экономист	30	40	60	40	40	40	50	40	60	40	30	30	30	60	40	40	630

Процент определяется ежемесячно приказом директора с учетом фонда оплаты труда, но не может превышать максимального указанного в данном приложении.

