

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО

 Н.П. Филатова

 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАУСО «ЧПНДИ»

 Д.В. Гринь

 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников ГАУСО «Читинский психоневрологический дом-интернат» Забайкальского края.

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда (далее - Положение) определяет условия и порядок оплаты труда работников ГАУСО «Читинский психоневрологический дом-интернат» Забайкальского края (далее – учреждение).

1.2. Данное Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Законом Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Забайкальского края» в целях совершенствования оплаты труда работников учреждений, повышения их мотивации к качественным результатам труда, а также создания условий для привлечения высококвалифицированных специалистов.

1.3. Оплата труда работников учреждений включает в себя оклады (должностные оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами, законами Забайкальского края и Законом Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» (с последними внесенными изменениями от 04.12.2017 года №1533-ЗЗК). Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

1.4. В целях установления размеров окладов (должностных окладов) работников, компенсационных и стимулирующих выплат в учреждении создается постоянно действующая комиссия по оплате труда (далее – Комиссия).

1.5. Комиссия по оплате труда действует на основании утверждаемого руководителем Положения о постоянной комиссии по оплате труда и руководствуется в своей работе настоящим Положением и другими

платы труда, установленными ст. 144 Трудового Кодекса РФ. Результаты работы Комиссии оформляются соответствующим протоколом.

Оклады, работающих в учреждении по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее-ПКГ), устанавливаются Комиссией с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Министерством труда и социальной защиты населения Бабайкальского края (далее – Министерство) и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения.

Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС).

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из размеров должностных окладов (окладов), компенсационных, стимулирующих выплат и системы премирования в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета края, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с методикой, утвержденной Министерством.

1.9. Начисление выплат стимулирующего характера производится только в пределах планового фонда оплаты труда и не должно приводить к его перерасходу, в том числе с учетом сезонности в расходовании средств на оплату труда.

1.10. Руководитель учреждения с учетом мнения представительного органа работников утверждает Положение об оплате труда работников учреждения.

Ответственность за соблюдением законности, обоснованности и целесообразности расходования средств на оплату труда возлагается на руководителя и главного бухгалтера учреждения.

... (далее - стандарты) работников учреждений устанавливаются
кальными нормативными актами учреждений на основе требований к
профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для
существования соответствующей профессиональной деятельности, и ПКГ с учетом
сложности и объема выполняемой работы или ПКГ в размерах не ниже базовых окладов
(должностных окладов) по ПКГ, установленных постановлением Правительства
Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых
должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-
квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского
края» с последними изменениями от 16 мая 2016 года №193.

2.2. Размер окладов по должностям работников, занятых в сфере предоставления
социальных услуг, должности которых отнесены к ПКГ, утвержденным приказом
Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от
31.03.2008 года № 149н, устанавливаются из рекомендуемых окладов в соответствии
с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.3. Размер окладов по должностям медицинских и фармацевтических
работников учреждений, отнесенным к ПКГ, утвержденным приказом Министерства
здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 года
№ 526, устанавливаются из рекомендуемых окладов в соответствии с приложением
№ 2 к настоящему Положению.

2.4. Размер окладов (должностных окладов) по должностям работников,
отнесенным к ПКГ других видов экономической деятельности (образование,
культура), утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального
развития Российской Федерации от 31.08.2007 года № 570, от 05.05.2008 года №
216н, от 27.02.2012 года № 165н, установлены в соответствии с приложением № 3 к
настоящему Положению.

2.5. Размер окладов по должностям, отнесенным к ПКГ общепромышленных
должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом
Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от
29.05.2008 года № 247н, устанавливаются с учетом рекомендуемых окладов в
соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

Размер окладов работников учреждений, не отнесенных к ПКГ, определяется по
результатам аттестации путем соотнесения должности к ПКГ с учетом примерных
функциональных обязанностей, предусмотренных квалификационным справочником
должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.6. Размер окладов по профессиям рабочих, отнесенным к ПКГ общепромышленных
профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и
социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 248н,

2.7 Высококвалифицированным рабочим учреждений, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, согласно Перечню наименований профессий, утвержденному постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края», (с последними внесенными изменениями от 16.05.2016 года №193) по решению руководителя на основании протокола Комиссии и по согласованию с выборным профсоюзным органом могут устанавливаться оклады по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ в пределах средств, направляемых на оплату труда (приложение № 6 к настоящему Положению).

2.8. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждений индексируются в сроки и в размерах, устанавливаемых Правительством Забайкальского края.

3. Размер, порядок и условия применения компенсационных выплат

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- а) надбавка к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) доплата работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- в) доплата за работу в ночное время;
- г) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день;

д) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах области в размерах, установленных законодательством).

3.2. Работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается надбавка в размере 25 % исходя из оклада (должностного оклада) в соответствии с Положением о надбавке работникам государственных учреждений социального обслуживания Забайкальского края,

3.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере и осуществляется в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается 4 % оклада.

Дополнительная компенсация устанавливается в размере до 12 % к окладу в соответствии с Перечнем работ (приложение № 7 настоящего Положения) работникам, ранее получавшим её, в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, или по результатам проведенной до 01 января 2014 года аттестации рабочих мест. Доплата начисляется за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Руководитель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах с целью разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников.

Если по результатам проведения специальной оценки условий труда или заключения государственной экспертизы условий труда на рабочем месте не определены вредные и (или) опасные производственные факторы, то осуществление указанной компенсации не производится, о чем работник извещается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Решение о введении повышенных или дополнительных компенсаций за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда принимается Комиссией с учетом мнения представительного органа работников и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Доплата за работу в ночное время работникам учреждений производится в соответствии с Положением о доплате за работу в ночное время работникам государственных учреждений Забайкальского края, утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края от 09 июля 2014 года № 392 за каждый час работы в ночное время в размере 50 % должностного оклада.

Доплата начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других доплат и надбавок и выплачивается в составе заработной платы.

3.5. Размер часового оклада при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности

3.6. Доплаты работникам учреждений за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в полной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 151, 152, 153 ТК РФ). Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

3.7. Во всех случаях, предусмотренных настоящим разделом, компенсационные выплаты, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, работникам учреждений устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах без учета других компенсационных и стимулирующих выплат.

4. Размер, порядок и условия применения стимулирующих выплат

4.1. В перечень стимулирующих выплат работникам учреждений включаются:

- выплата за высокие результаты работы;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- надбавка водителям за классность;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- система премирования.

4.2. Работникам учреждения оплачивается наставничество в размере 10 % от должностного оклада, в пределах фонда оплаты труда.

4.3. Выплата за высокие результаты работы устанавливается работникам, имеющим квалификационные категории.

Выплата за высокие результаты работы устанавливается к должностному окладу в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории – 20,0 %;
- при наличии первой квалификационной категории – 15,0 %;
- при наличии второй квалификационной категории – 10,0%.

присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

4.4. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о надбавке работникам государственных учреждений социального обслуживания Забайкальского края, утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края от 08 июля 2014 года № 390.

4.5. Порядок и условия выплаты надбавки за классность водителям устанавливаются в соответствии с Положением о надбавке за классность водителям государственных учреждений социального обслуживания Забайкальского края, утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края 04 июня 2014 года № 322.

Надбавка за классность не устанавливается высококвалифицированным водителям, должностные оклады которым установлены в соответствии с пунктом 2.7. настоящего Положения.

4.6. Молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 30 лет, впервые заключившим трудовой договор с краевыми учреждениями в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии со ст. 12 Закона Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений забайкальского края».

4.7. В соответствии со статьей 13 Закона Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» работникам учреждений устанавливается надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам краевых учреждений, имеющим:

а) почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Народный";

б) ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников краевых учреждений дополнительного профессионального образования;

При наступлении у работника права на установление надбавки при присвоении почетного звания, выплата надбавки производится в соответствии с приказом учреждения со дня присвоения почетного звания.

4.8. Система премирования работников учреждений устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждений по итогам работы за месяц, квартал, год и направлена на улучшение показателей качества работы персонала учреждения.

руководителя на основании протокола Комиссии.

4.8.2. Система премирования учреждения предусматривает:

- премию за интенсивность и высокие результаты работы;
- премию по итогам работы
- премию по итогам мониторинга качества оказываемых услуг;
- премию к профессиональным праздникам;
- единовременные премии.

4.8.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы зависит от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер премии за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливается приказом руководителя на основании протокола Комиссии.

4.8.4. По итогам работы учреждения за месяц, квартал, год производится премирование работников с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждения.

Размер премии по итогам работы работникам учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда при наличии экономии за отчетный период. Решение о выплате и ее размере принимается руководителем учреждения по представлению:

заместителей руководителя – руководителям структурных подразделений, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя учреждения;

руководителей структурных подразделений – остальных работникам структурных подразделений.

4.8.4.1. Премия по итогам работы за год, квартал, месяц не выплачивается работникам, имеющим дисциплинарные взыскания.

4.8.4.2. Работникам, уволенным в течение соответствующего периода, по собственному желанию и принятым на работу работникам, которые не отработали полный календарный год, полный квартал, полный месяц, премия по итогам работы выплачивается пропорционально отработанному времени по решению руководителя по представлению заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений.

4.8.5. Премирование по итогам мониторинга качества оказываемых услуг устанавливается по следующим категориям работников «Социальные работники», «Педагогические работники», «Врачи», «Средний медицинский персонал», «Младший медицинский персонал» в пределах доведенных средств на оплату труда.

4.8.6. Работникам учреждений могут быть выплачены единовременные премии по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения

При премировании учитывается:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение рейтинга учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации проектов, федеральных и краевых целевых программ.

4.9. При назначении премий учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива и творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и другие показатели.

4.10. В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации ст. 135 в систему оплаты труда включены стимулирующие выплаты. Устанавливаются и выплачиваются по решению руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в фиксированной сумме, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Стимулирующие выплаты начисляются от оклада (должностного оклада) с учетом повышающего коэффициента, который образует новый оклад, за фактически отработанное время.

4.11. На стимулирующие выплаты направляются средства бюджета, а также могут быть использованы средства, поступающие от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. Порядок и условия распределения средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на стимулирующие выплаты, устанавливаются в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами учреждений.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 5 – 10 % ниже должностного оклада соответствующего руководителя структурного подразделения без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию руководителя структурного подразделения.

- к юбилеям работников: 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин;
- работникам, увольняющимся на заслуженный отдых.

Единовременное вознаграждение устанавливается руководителем с учетом вклада каждого работника по представлению руководителей структурных подразделений, при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.3. Ежегодно к профессиональному празднику – Дню социального работника, работники учреждения по решению комиссии, награждаются Почетными грамотами и Благодарственными письмами с выплатой вознаграждения:

- при награждении Почетной грамотой – 2299 рублей;
- при награждении Благодарственным письмом – 1150 рублей.

Размер премии работникам учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.4. Ежегодно к профессиональным праздникам работников структурных подразделений (день социального работника, день медицинского работника, день руководителя, и др.) работники учреждения по решению Комиссии при наличии экономии фонда оплаты труда премируются.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

6.1. Оплата труда и условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений определяется трудовыми договорами, заключаемыми на основе типовой формы трудового договора.

6.2. Оплата труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

6.3. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей краевых учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников краевых учреждений устанавливается в кратности от 1,5 до 6,5 в соответствии с Постановлением Правительства Забайкальского края от 21 августа 2014 года № 471 «Об утверждении положения о порядке и размере оплаты труда руководителей государственных учреждений Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров» (в ред. Постановления Правительства Забайкальского края от 27.04.2017 N 146).

6.4. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается Министерством труда и социальной защиты населения Забайкальского края.

6.5. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с Министерством не более 85% размера должностного оклада руководителя учреждения.

должностного оклада руководителя учреждения.

6.7. Должностные оклады руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров индексируются одновременно с индексацией окладов (должностных окладов) работников общетраслевых профессий рабочих и должностей служащих.

6.8. Компенсационные выплаты, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера процентах к должностному окладу в соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

6.9. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) надбавка к окладу (должностному окладу) руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах области в размерах, установленных законодательством).

6.10. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается надбавка в размере 25 % исходя из должностного оклада в соответствии с Положением о надбавке работникам государственных учреждений социального обслуживания Забайкальского края, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края от 23 июня 2014 года № 347.

6.11. В перечень стимулирующих выплат руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включаются:

надбавка за стаж непрерывной работы;

надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;

система премирования.

6.11.1 Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы в размере 30 % к должностному окладу в соответствии с Положением о надбавке работникам государственных учреждений социального обслуживания Забайкальского края, утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края от 08 июля 2014 года № 390.

...ученое звание устанавливается руководителю учреждения, его заместителям
главному бухгалтеру в соответствии с Постановлением Правительства
Забайкальского края «Об утверждении Положения о надбавке за почетное звание,
почетную степень, ученое звание, за высокие спортивные достижения работникам
государственных учреждений».

6.11.3. Премии руководителю учреждения устанавливаются Министерством
труда и социальной защиты населения Забайкальского края в соответствии с
приказом Министерства труда социальной защиты населения Забайкальского края от
25 августа 2014 года № 1041.

6.12. Компенсационные, стимулирующие выплаты и премии заместителям
руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель учреждения в
соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

7. Заключительные положения.

7.1. Настоящее Положение действует с 21.05.2018 по 20.05.2021 и
продлевается, если субъектами трудового права не выдвинуты предложения по его
изменению.

7.2. Дополнения и изменения к положению вносятся приказом руководителя
учреждения в установленном порядке.

1.1. Коллективный договор разработан на основе ст.51 Конституции Российской Федерации в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК), Закона Российской Федерации от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральных законов от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» редакция 02.07.2013г. (далее Закон № 10-ФЗ), законов Российской Федерации (далее – РФ), субъектов РФ, иных нормативных правовых актов РФ и субъектов РФ, содержащих нормы трудового права.

1.2. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГАУСО «ЧПНДИ» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Сторонами настоящего Договора являются:
Работодатель в лице директора Гринь Дмитрия Викторовича, действующего на основании Устава учреждения.

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее - ППО) Филатова Наталья Петровна, действующая на основании Устава.

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

2.1. В области оплаты труда стороны договорились о нижеследующем:

2.1.1. В учреждении действует система оплаты труда для работников краевых учреждений, установленная Законом Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Забайкальского края». Заработная плата работников учреждения состоит из оклада (должностного оклада) по профессионально-квалификационным группам, компенсационных выплат, стимулирующих выплат, системы премирования и устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № 2), Положением о системе премирования (Приложение № 3) и локальными нормативно-правовыми актами учреждения.

2.1.2. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего норму времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным и региональным законодательством.

2.1.3. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается. Порядок введения суммированного учета рабочего

2.1.4. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях).

2.1.5. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: до 30 числа - первая половина заработной платы за текущий месяц, до 15 числа – вторая половина заработной платы за предыдущий месяц.

2.1.6. Вновь принятым сотрудникам в соответствии со ст. 136-137 Трудового кодекса РФ выплачивается часть заработной платы не позднее 15 календарных дней со дня трудоустройства, в случае увольнения работодатель имеет право удержанием возместить из заработной платы неотработанный период.

2.1.7. В случае несвоевременной выплаты заработной платы Работодатель несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.1.8. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились о нижеследующем:

2.2.1. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест), по результатам хронометража рабочего времени.

Раздел 3. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Выделять транспортные средства работникам учреждения для их хозяйственно-бытовых нужд по ценам и тарифам, согласно калькуляции.

3.1.2. Организовать для работников полноценное питание в столовой за плату, согласно калькуляции.

3.1.3. Обеспечивать доставку работников служебным транспортом к месту работы и обратно, при наличии финансирования из краевого бюджета. При отсутствии финансирования, доставка работников осуществляется служебным транспортом за плату, согласно калькуляции.

3.1.4. Компенсировать работникам, имеющим непрерывный стаж работы в данном учреждении:

3 года – 20 %

5 лет – 30 %,

так же работникам, принятым путем перевода из другого учреждения социального обслуживания (с учетом стажа в предыдущем учреждении)

50% стоимости путевок на санаторно-курортное лечение не более 2-х недель в учреждениях социальной защиты на территории Забайкальского края.

3.1.5. Поощрять работников в связи с юбилейными датами:

5-летием (женщин) - в размере - 5 000 (пять тысяч) руб.;

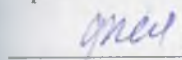
10-летием (мужчин) - в размере - 5 000 (пять тысяч) руб.;

3.1.6. Оказывать за счет средств учреждения материальную помощь работникам:

на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении копии свидетельства о смерти в размере 5 000 (пять тысячи) руб.;


СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО

 Н.П. Филатова
«21» 05 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАУСО «ЧПНДИ»

 Д.В. Гринь
«21» 05 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе премирования работников ГАУСО «Читинский
психоневрологический дом-интернат» Забайкальского края.

1. Общие положения.

1.1. Положение о системе премирования (далее - Положение) определяет размер, порядок и условия применения премий в оплате труда работников ГАУСО Читинский психоневрологический дом-интернат» Забайкальского края.

1.2. Данное Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Законом Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Забайкальского края» в целях совершенствования оплаты труда работников учреждений, повышения их мотивации к качественным результатам труда, а также создания условий для привлечения высококвалифицированных специалистов.

1.3. На премирование направляются средства бюджета, а также могут быть использованы средства, поступающие от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. Порядок и условия распределения средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на премирование, устанавливаются в соответствии с коллективным договором и настоящим Положением.

1.4. Премии, начисляемые в процентом соотношении, устанавливаются от должностного оклада по основной должности.

2. Виды премий и порядок установления премий.

2.1. В целях поощрения за выполненную работу работникам учреждений устанавливаются следующие виды премирования:

- премию за интенсивность и высокие результаты работы;
- премию по итогам работы
- премию по итогам мониторинга качества оказываемых услуг;
- премия лучшим работникам подразделения;
- премию к профессиональным праздникам;

приказом руководителя.

2.2.1. Премия за интенсивность и высокие результаты работы распределяется на основании протокола Комиссии по оплате труда в пределах фонда оплаты труда и от средств, приносящий иной доход деятельности учреждения.

2.2.2. Размер премии за интенсивность и высокое качество работы может устанавливаться в процентном отношении от оклада (должностного оклада).

2.2.3. Размер премии за интенсивность и высокое качество работы зависит от сложности, важности выполняемой работы, качества, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

По решению руководителя премия за интенсивность и высокое качество работы за период может увеличиваться либо уменьшаться в зависимости от экономии фонда оплаты труда в течение месяца без уведомления.

2.2.4. Размер ежемесячной премии за интенсивность и высокое качество работы снижается в следующем порядке:

Влияние результатов личной трудовой деятельности работника на размер надбавки		
Наличие дисциплинарного взыскания:		
замечание		30%
выговор		100%
Некачественное выполнение должностных обязанностей		
однократные несущественные отступления или нарушения		20%
Нарушения несущественные, но повторяются в течении периода		50%
Существенные нарушения и отступления		100%

2.3. По итогам работы учреждения за месяц, квартал, год производится премирование работников с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждения.

Показателями эффективности и результативности для каждой должности (за исключением должностей, указанных в пункте 2.5.1 настоящего положения) является:

- качественное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, определенных трудовым договором и должностной инструкцией;
- отсутствие замечаний руководителя структурного подразделения, специалистов Министерства социальной защиты населения Забайкальского края, контролирующих органов по исполнению должностных обязанностей;

- личный вклад в проводимые мероприятия, имеющие целью улучшения финансового, материального состояния учреждения и благоустройства его территории.

По итогам работы учреждения за месяц, квартал, год производится премирование работников с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждения.

2.3.1 Размер премии итогам работы за период может устанавливаться как в фиксированной сумме, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Размер премии по итогам работы за период работникам учреждения устанавливается в зависимости от достижения показателей эффективности и размера экономии фонда оплаты труда в пределах фонда оплаты труда. Отчетным периодом для определения экономии фонда оплаты труда для установления премии по итогам работы за период является период, за который выплачивается премия-месяц, квартал, год.

2.3.2. Размер премии по итогам работы работникам учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда при наличии экономии за отчетный период.

Решение о выплате премии по итогам работы за период и ее размере принимается руководителем учреждения по представлению:

заместителей руководителя – руководителям структурных подразделений, специалистам и иным работникам, подчиненных заместителям руководителя учреждения;

руководителей структурных подразделений – остальных работникам структурных подразделений.

В представлении должно содержаться обоснование для выплаты премии с указанием конкретных достижений работника

2.3.3. Премия по итогам работы за год, квартал, месяц не выплачивается работникам, имеющим дисциплинарные взыскания.

2.3.4. Размер премии итогам работы за период может устанавливаться как в фиксированной сумме, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.3.5. Работникам, уволенным в течение соответствующего периода, по собственному желанию и принятым на работу работникам, которые не отработали полный календарный год, полный квартал, полный месяц, премия по итогам работы может выплачиваться пропорционально отработанному времени по решению руководителя по представлению заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений.

2.4. Премия по итогам мониторинга качества оказываемых услуг

занятых непосредственным осуществлением социальных услуг (медицинское обслуживание и социально-трудовая реабилитация и культурно-массовое обслуживание). Размер премии за качество труда устанавливается в соответствии с критериями качества работы структурных подразделений и отдельных работников учреждения. Оценка качества выполняемой работы производится по бальной системе расчета на основе мониторинга качества оказываемых услуг.

2.5. Премия по итогам мониторинга качества оказываемых услуг устанавливается на основе оценки результатов труда работников за отчетный период и направлена на улучшение показателей качества работы персонала учреждения, занятых непосредственным осуществлением социальных услуг (медицинское обслуживание и социально-трудовая реабилитация и культурно-массовое обслуживание).

Размер премии за качество труда устанавливается в соответствии с критериями качества работы структурных подразделений и отдельных работников учреждения. Оценка качества выполняемой работы производится по бальной системе расчета на основе мониторинга качества оказываемых услуг.

2.5.1. Работникам подразделения социально-трудовой реабилитации устанавливается премия по итогам мониторинга качества оказываемых услуг в следующих соотношениях:

а) заведующему отделения социально-трудовой реабилитации и культурно-массовое обслуживание:

Основание выплаты	Условия получения выплаты — оценка в баллах, баллы	Показатели и критерии оценки качества работы	Периодичность	Размер выплаты, в % к должностному окладу
Навка за качество выполняемой работы	31-29	1. Соблюдение правил внутреннего распорядка. 2. Выполнение распоряжений директора и заместителей директора 3. Выполнение плана работы за месяц. 4. Обход по корпусам (не менее 4-х в месяц) с составлением акта. 5. Организация и контроль за проведением методических занятий. 6. Организация 2-х заседаний комиссии по распределению денежных средств клиентов. 7. Организация занятости клиентов в трудотерапии (ежедневно не менее 60 человек). 8. Контроль за предоставлением отчетности в бухгалтерию по приобретенным товарам для клиентов в течении 3-х рабочих дней. 9. Контроль за своевременным предоставлением в бухгалтерию ведомостей по возврату части 75% пенсии за стационарное обслуживание. 10. Своевременное предоставление в	Ежемесячно	91
	28-26			81
	25-20			71
	от 19 и ниже			0

11. Дополнительный балл (по решению комиссии).

б) педагогу-психологу:

Условия получения выплаты – оценка в баллах, баллы	Показатели и критерии оценки качества работы	Периодичность	Размер выплаты, в % к должностному окладу
22-20	1. Соблюдение правил внутреннего распорядка. 2. Выполнение плана работы за месяц. 3. Проведение психодиагностической работы при поступлении клиента. 4. Проведение 15 психологических консультаций клиентов. 5. Проведение 25 занятий по психокоррекции эмоционального состояния. 6. Проведение 4 тренинговых занятий. 7. Проведение 20 занятий по коррекции психических процессов. 8. Дополнительный балл (по решению комиссии).	ежемесячно	30
19-17			20
16-12			10
от 11 и ниже			0

в) воспитателю:

Условия получения выплаты – оценка в баллах, баллы	Показатели и критерии оценки качества работы	Периодичность	Размер выплаты, в % к должностному окладу
28-26	1. Соблюдение правил внутреннего распорядка. 2. Выполнение плана работы за месяц. 3. Оказание помощи клиентам в оформлении документов, написании заявлений, писем (охватить не менее 25 человек). 4. Организация просмотра кинофильмов (8 кинофильмов). 5. Организация досуговой деятельности с клиентами по месту проживания (20 посещений в месяц). 6. Организация чтения периодической и художественной литературы с клиентами, которые не могут читать самостоятельно (охват не менее 100 человек).	ежемесячно	31
25-23			21
22-17			11
от 16 и ниже			0

		8. Проведение кружковых занятий (не менее 15 в месяц). 9. Проведение развивающих занятий и игр (не менее 10 занятий в месяц). 10. Дополнительный балл (по решению комиссии).		
--	--	--	--	--

г) инструктору по трудовой терапии:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты – оценка в баллах, баллы	Показатели и критерии оценки качества работы	Периодичность	Размер выплаты, в % к должностному окладу
Платеж за количество выполняемой работы	25-23	1. Соблюдение правил внутреннего распорядка. 2. Соблюдение этических норм. 3. Количество дней занятых трудотерапией (максимальное значение количество рабочих дней в текущем месяце). 4. Количество клиентов задействованных в трудотерапии (не менее 40 человек). 5. Учет и выдача, приобретенных в «Столе-заказов», продуктов и товаров для недееспособных граждан. 6. Участие в культурно- массовых мероприятиях. 7. Выполнение поручений заведующего подразделением социально- трудовой реабилитации. 8. Контроль над соблюдением техники безопасности и охраны труда клиентами, участвующими в трудотерапии. 9. Дополнительный балл (по решению комиссии).	ежемесячно	38
	22-20			28
	19-16			18
	от 15 и ниже			0

д) инструктору по трудовой терапии:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты – оценка в баллах, баллы	Показатели и критерии оценки качества работы	Периодичность	Размер выплаты, в % к должностному окладу
Платеж за количество выполняемой работы	28-26	1. Соблюдение правил внутреннего распорядка. 2. Соблюдение этических норм. 3. Соблюдение финансовой дисциплины. 4. Остаток товаров и продуктов в «Столе-заказов» после выдачи пенсии клиентам не	ежемесячно	38
	25-23			28
	22-17			18

	материальных ценностей до 8 числа следующего за отчетным месяцем.		
	6. Закрытие ведомости по приобретению товаров для клиентов на 30 человек в течении 2-х дней.		
	7. Соблюдение норм санитарно-гигиенического состояния в помещении «Стол-заказов».		
	8. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны клиентов.		
	9. Своевременная выдача недееспособным клиентам товаров согласно утвержденного списка.		
	10. Дополнительный балл (по решению комиссии).		

е) инструктору по трудовой терапии:

Основание выплаты	Условия получения выплаты –оценка в баллах, баллы	Показатели и критерии оценки качества работы	Периодичность	Размер выплаты, в % к должностному окладу
Доплата за количество выполняемой работы	22-20	1. Соблюдение правил внутреннего распорядка. 2. Соблюдение этических норм. 3. Количество дней занятых трудотерапией (максимальное значение количество рабочих дней в текущем месяце). 4. Организация работы клиентов, задействованных в трудотерапии. 5. Контроль за соблюдением техники безопасности и охраны труда клиентами, работающими в дробильном цехе. 6. Финансовая дисциплина. 7. Дополнительный балл (по решению комиссии).	ежемесячно	38
	19-17			28
	16-11			18
	от 10 и ниже			0

ж) инструктору по трудовой терапии:

Основание выплаты	Условия получения выплаты –оценка в баллах, баллы	Показатели и критерии оценки качества работы	Периодичность	Размер выплаты, в % к должностному окладу
Доплата за количество выполняемой	22-20	1. Соблюдение правил внутреннего распорядка. 2. Соблюдение этических норм. 3. Выполнение плана работы за месяц.	ежемесячно	38
	19-17			28
	16-11			18

работавшими в швейном цехе.
6. Организация работы клиентов, задействованных в трудотерапии.
7. Соблюдение технологии пошива изделий, качество пошива изделий.
8. Дополнительный балл (по решению комиссии).

з) инструктору по физической культуре:

Условия выплаты	Условия получения выплаты — оценка в баллах, баллы	Показатели и критерии оценки качества работы	Периодичность	Размер выплаты, в % к должностному окладу
Надбавка за количество выполняемой работы	19-17	1. Соблюдение правил внутреннего распорядка.	ежемесячно	37
	16-14	2. Выполнение плана работы за месяц.		27
	13-8	3. Обеспечение выполнения клиентами правил безопасности при выполнении физкультурно-оздоровительных мероприятий.		17
	от 7 и ниже	4. Организация занятий по физической культуре с клиентами (ежедневно). 5. Проведение спортивно-досуговых мероприятий, соревнований (не менее 5 в месяц). 6. Соблюдение культуры и этики общения с клиентами. 7. Дополнительный балл (по решению комиссии).		0

и) социальному работнику:

Условия выплаты	Условия получения выплаты — оценка в баллах, баллы	Показатели и критерии оценки качества работы	Периодичность	Размер выплаты, в % к должностному окладу
Надбавка за количество выполняемой работы	25-23	1. Соблюдение правил внутреннего распорядка.	ежемесячно	57
	22-20	2. Соблюдение этических норм.		47
	21-16	3. Подготовка ведомостей в ПАО «Сбербанк России», в «Стол- заказов» на получение и выдачу денежных средств клиентам.		37
	от 15 и ниже	4. Своевременное заполнение данных по движению денежных средств клиентов. 5. Ведение учета приобретаемых товаров для недееспособных клиентов. 6. Учет и выдача, приобретенных в «Стол- заказов», продуктов и товаров для недееспособных клиентов. 7. Приобретение товаров для клиентов за счет личных денежных средств клиентов по решению		0

течении 3-х дней со дня приобретения товаров для клиентов.

9. Дополнительный балл (по решению комиссии).

к) социальному работнику:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты – оценка в баллах, баллы	Показатели и критерии оценки качества работы	Периодичность	Размер выплаты, в % к должностному окладу
Надбавка за качество выполняемой работы	28-26	1. Соблюдение правил внутреннего распорядка. 2. Соблюдение этических норм. 3. Формирование личного дела клиента в соответствии с требованиями. 4. Своевременное оформление документов по вопросам назначения пенсии, перевода с одной пенсии на другую. 5. Своевременное оформление регистрации по месту жительства, по месту пребывания. 6. Своевременное заполнение базы АС «АСП», ежемесячное внесение предоставленных услуг. 7. Предоставление отчетности в бухгалтерию в течение 3-х дней со дня приобретения товаров для клиентов. 8. Учет и выдача, приобретенных в «Столе-заказов» продуктов и товаров для недееспособных клиентов. 9. Приобретение товаров для клиентов за счет личных денежных средств. 10. Дополнительный балл (по решению комиссии).	ежемесячно	57
	25-23			47
	22-17			37
	от 16 и ниже			0

л) социальному работнику:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты – оценка в баллах, баллы	Показатели и критерии оценки качества работы	Периодичность	Размер выплаты, в % к должностному окладу
Надбавка за качество выполняемой работы	25-23	1. Соблюдение правил внутреннего распорядка. 2. Соблюдение этических норм. 3. Количество дней занятых трудотерапией	ежемесячно	57
	22-20			47
	19-16			37

	<p>трудотерапии (не менее 40 человек).</p> <p>5. Учет и выдача, приобретенных в «Столе-заказов», продуктов и товаров для недееспособных граждан.</p> <p>6. Участие в культурно- массовых мероприятиях.</p> <p>7. Выполнение поручений заведующего подразделением социально- трудовой реабилитации.</p> <p>8. Контроль над соблюдением техники безопасности и охраны труда клиентами, участвующими в трудотерапии.</p> <p>9. Дополнительный балл (по решению комиссии).</p>		

2.4.2. Работникам медицинского обслуживания и отделения милосердия устанавливается премия по итогам мониторинга качества оказываемых услуг в следующих соотношениях:

а) врачам – специалистам (терапевт, методист):

Наименование выплаты	Условия получения выплаты – оценка в баллах, баллы	Показатели и критерии оценки качества работы	Периодичность	Размер выплаты, в % к должностному окладу
Наценка за качество выполняемой работы	28-25	<p>1. Соблюдение правил внутреннего распорядка, этических норм.</p> <p>2. Соблюдение Закона РФ от 02.07.1992 г № 3185-1 ФЗ «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании».</p> <p>3. Проведение осмотра клиентов, согласно требованиям приказа МСЗН РФ от 28 июля 1995 г. N 170 Об утверждении инструкции об организации медицинского обслуживания, противоэпидемических и санитарно – гигиенических мероприятий в домах – интернатах для престарелых и инвалидов».</p> <p>4. Качественное оформление историй болезни клиентов. Своевременное оформление годовых эпикризов. Анализ диспансеризации. Проведение экспертной оценки качества лечебно-оздоровительный мероприятий.</p> <p>5. Соблюдение утвержденных стандартов и порядков оказания медицинской помощи.</p> <p>6. Качественное оформление медицинской документации (журнал амбулаторного приема, ф.60у, журнал флюорографического обследования, диспансерного наблюдения, госпитализации, журналы движения).</p> <p>7. Проведение внутреннего контроля качества и безопасности медицинской помощи</p> <p>8. Назначение дополнительного лечебного питания.</p>	Ежемесячно	74
	24-22			64
	21-20			54
	от 19 и ниже			0

комиссии).

б) врачам – специалистам (терапевт):

Наименование выплаты	Условия получения выплаты – оценка в баллах, баллы	Показатели и критерии оценки качества работы	Периодичность	Размер выплаты, в % к должностному окладу
Надбавка за качество выполняемой работы	25-22	1. Соблюдение правил внутреннего распорядка, этических норм. 2. Соблюдение Закона РФ от 02.07.1992 г № 3185-1 ФЗ «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании». 3. Проведение осмотра клиентов, согласно требованиям приказа МСЗН РФ от 28 июля 1995 г. N 170 Об утверждении инструкции об организации медицинского обслуживания, противоэпидемических и санитарно-гигиенических мероприятий в домах – интернатах для престарелых и инвалидов». 4. Качественное оформление историй болезни клиентов. Своевременное оформление годовых эпикризов. Анализ диспансеризации. Проведение экспертной оценки качества лечебно-оздоровительных мероприятий. 5. Соблюдение утвержденных стандартов и порядков оказания медицинской помощи. 6. Качественное оформление медицинской документации (журнал амбулаторного приема, ф.60у, журнал флюорографического обследования, диспансерного наблюдения, госпитализации, журналы движения). 7. Назначение дополнительного лечебного питания. 8. Активное участие в проводимых мероприятиях учреждения. 9. Дополнительный балл (по решению комиссии).	Ежемесячно	74
	21-19			64
	18-16			54
	от 15 и ниже			0

в) врачам – специалистам (психиатр):

Наименование выплаты	Условия получения выплаты – оценка в баллах, баллы	Показатели и критерии оценки качества работы	Периодичность	Размер выплаты, в % к должностному окладу
Надбавка за качество выполняемой работы	28-25	1. Соблюдение правил внутреннего распорядка, этических норм. 2. Соблюдение Закона РФ от 02.07.1992 г №	Ежемесячно	74
	24-22			64
	21-20			54

	<p>3.Проведение осмотра клиентов, согласно требованиям приказа МСЗН РФ от 28 июля 1995 г. N 170 Об утверждении инструкции об организации медицинского обслуживания, противоэпидемических и санитарно – гигиенических мероприятий в домах – интернатах для престарелых и инвалидов».</p> <p>4. Качественное оформление историй болезни клиентов. Своевременное оформление годовых эпикризов. Анализ диспансеризации. Проведение экспертной оценки качества лечебно-оздоровительный мероприятий.</p> <p>5.Соблюдение утвержденных стандартов и порядков оказания медицинской помощи.</p> <p>6.Качественное оформление медицинской документации (журнал амбулаторного приема, ф.60у, журнал флюорографического обследования, диспансерного наблюдения, госпитализации, журналы движения, журнал регистрации травм).</p> <p>7.Организация трудотерапии клиентов (не менее 30 человек ежедневно).</p> <p>8.Своевременное оформление документов на МСЭ (первично, утяжеление), оформление ИПРА.</p> <p>9.Активное участие в проводимых мероприятиях учреждения.</p> <p>10.Дополнительный балл (по решению комиссии).</p>		
--	--	--	--

г) врачам – специалистам (дерматовенеролог):

Наименование выплаты	Условия получения выплаты – оценка в баллах, баллы	Показатели и критерии оценки качества работы	Периодичность	Размер выплаты, в % к должностному окладу
Доплата за количество выполняемой работы	22-19	<p>1. Соблюдение правил внутреннего распорядка, этических норм.</p> <p>2. Соблюдение Закона РФ от 02.07.1992 г № 3185-1 ФЗ «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании».</p> <p>3.Проведение осмотра клиентов, согласно требованиям приказа МСЗН РФ от 28 июля 1995 г. N 170 Об утверждении инструкции об организации медицинского обслуживания, противоэпидемических и санитарно – гигиенических мероприятий в домах – интернатах для престарелых и инвалидов».</p> <p>4. Качественное оформление историй болезни клиентов.</p> <p>5.Соблюдение утвержденных стандартов и порядков оказания медицинской помощи.</p> <p>6.Проведение работы по гигиеническому воспитанию клиентов.</p>	Ежемесячно	198
	18-16			188
	15-13			178
	от 12 и ниже			0

г) старшей медицинской сестре отделения медицинского обслуживания:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты — оценка в баллах, баллы	Показатели и критерии оценки качества работы	Периодичность	Размер выплаты, в % к должностному окладу
Надбавка за качество выполняемой работы	37-34	1. Соблюдение правил внутреннего распорядка, этических норм. 2. Соблюдение Закона РФ от 02.07.1992 г № 3185-1 ФЗ «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании». 3. Рациональная организация работы среднего и младшего медицинского персонала. 4. Проведение внутреннего контроля качества работы средних медицинских специалистов, экзамена на профессиональную компетентность. 5. Проведение мониторинга безопасности медицинских изделий, лекарственных средств. 6. Проведение мероприятий по программе производственного контроля. Санитарно-противоэпидемический режим учреждения. 7. Проведение мероприятий по гигиеническому воспитанию и обучению клиентов учреждения. 8. Проведение обучающих семинаров и занятий со средним и младшим медицинским персоналом, работниками пищеблока, отделения бытового обслуживания. 9. Организация фармакологического порядка. 10. Качественное оформление медицинской документации, в т.ч. наличие планов работы, рабочей папки специалиста. Соблюдение сроков предоставления отчетности. 11. Участие в комплексных обходах. 12. Активное участие в проводимых мероприятиях учреждения. 13. Дополнительный балл (по решению комиссии).	Ежемесячно	106
	33-31			96
	30-28			86
	от 27 и ниже			0

е) старшей медицинской сестре отделения милосердия:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты — оценка в баллах, баллы	Показатели и критерии оценки качества работы	Периодичность	Размер выплаты, в % к должностному окладу
Надбавка за качество выполняемой работы	37-34	1. Соблюдение правил внутреннего распорядка, этических норм. 2. Соблюдение Закона РФ от 02.07.1992 г №	Ежемесячно	106
	33-31			96
	30-28			86

	<p>3. Рациональная организация работы среднего и младшего медицинского персонала.</p> <p>4. Проведение внутреннего контроля качества работы средних медицинских специалистов, экзамена на профессиональную компетентность.</p> <p>5. Проведение мониторинга безопасности медицинских изделий, лекарственных средств.</p> <p>6. Проведение мероприятий по программе производственного контроля. Санитарно-противоэпидемический режим учреждения.</p> <p>7. Проведение мероприятий по гигиеническому воспитанию и обучению клиентов учреждения.</p> <p>8. Проведение обучающих семинаров и занятий со средним и младшим медицинским персоналом, работниками пищеблока, отделения бытового обслуживания.</p> <p>9. Организация фармакологического порядка.</p> <p>10. Качественное оформление медицинской документации, в т.ч. наличие планов работы, рабочей папки специалиста. Соблюдение сроков предоставления отчетности.</p> <p>11. Участие в комплексных обходах.</p> <p>12. Активное участие в проводимых мероприятиях учреждения.</p> <p>13. Дополнительный балл (по решению комиссии).</p>		
--	--	--	--

ж) средним медицинским работникам (медицинская сестра) отделения медицинского обслуживания:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты — оценка в баллах, баллы	Показатели и критерии оценки качества работы	Периодичность	Размер выплаты, в % к должностному окладу
Платеж за качество выполняемой работы	31-28	<p>1. Соблюдение правил внутреннего распорядка, этических норм.</p> <p>2. Соблюдение Закона РФ от 02.07.1992 г № 3185-1 ФЗ «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании».</p> <p>3. Качество выполнения назначений врача, осуществление ухода за клиентами, нуждающимися в постоянно посторонней помощи в рамках стандартов ТОМУ.</p> <p>4. Соблюдение фармакологического порядка.</p> <p>5. Санитарно-противоэпидемический режим учреждения.</p> <p>6. Проведение мероприятий по гигиеническому воспитанию и обучению клиентов учреждения.</p> <p>7. Участие в обучающих семинарах и занятиях со средним и младшим медицинским персоналом, работниками пищеблока, отделения бытового обслуживания, конференциях МЗ ЗК.</p> <p>8. Соблюдение стандартов ТОМУ при выполнении медицинских услуг, при оказании первой доврачебной помощи, подготовке</p>	Ежемесячно	59
	27-25			49
	24-22			39
	от 21 и ниже			0

	9.Качественное ведение медицинской документации. 10.Активное участие в проводимых мероприятиях учреждения. 11.Дополнительный балл (по решению комиссии).		
--	--	--	--

з) средним медицинским работникам (медицинская сестра) отделения фтизиатрии:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты — оценка в баллах, баллы	Показатели и критерии оценки качества работы	Периодичность	Размер выплаты, в % к должностному окладу
Выплата за качество работы медицинской сестры	31-28	1. Соблюдение правил внутреннего распорядка, этических норм. 2. Соблюдение Закона РФ от 02.07.1992 г № 3185-1 ФЗ «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании». 3.Качество выполнения назначений врача, осуществление ухода за клиентами, нуждающимися в постоянно посторонней помощи в рамках стандартов ТОМУ. 4. Соблюдение фармакологического порядка. 5.Санитарно противозидемический режим учреждения. 6. Проведение мероприятий по гигиеническому воспитанию и обучению клиентов учреждения. 7. Участие в обучающих семинарах и занятиях со средним и младшим медицинским персоналом, работниками пищеблока, отделения бытового обслуживания, конференциях МЗ ЗК. 8.Соблюдение стандартов ТОМУ при выполнении медицинских услуг, при оказании первой доврачебной помощи, подготовке клиентов к лабораторным и инструментальным исследованиям. 9.Качественное ведение медицинской документации. 10.Активное участие в проводимых мероприятиях учреждения. 11.Дополнительный балл (по решению комиссии).	Ежемесячно	59
	27-25			49
	24-22			39
	от 21 и ниже			0

и) средним медицинским работникам отделения медицинского обслуживания (медицинская сестра диетическая):

Наименование выплаты	Условия получения выплаты — оценка в баллах, баллы	Показатели и критерии оценки качества работы	Периодичность	Размер выплаты, в % к должностному окладу
----------------------	--	--	---------------	---

27-25	2. Санитарно-гигиенические мероприятия	0
от 24 и ниже	<p>Правильность использования уборочного инвентаря.</p> <p>3. Соблюдение технологии приготовления пищи, нормы закладки продуктов.</p> <p>4. Составление меню-раскладки в соответствии с картотекой блюд.</p> <p>5. Выполнение мероприятий по программе производственного контроля. отбор проб для исследования.</p> <p>6. Качественное ведение документации.</p> <p>7. Соблюдение правил хранения, товарного соседства, сроков годности и реализации пищевых продуктов. Контроль за документами, подтверждающими качество, при приеме пищевых продуктов на склад.</p> <p>8. Проведение мероприятий по гигиеническому воспитанию и обучению клиентов учреждения.</p> <p>9. Участие в обучающих семинарах и занятиях со средним и младшим медицинским персоналом, работниками пищеблока, отделения бытового обслуживания, конференциях МЗ ЗК.</p> <p>10. Соблюдение стандартов ТОМУ при выполнении медицинских услуг, при оказании первой доврачебной помощи.</p> <p>11. Активное участие в проводимых мероприятиях учреждения</p> <p>12. Дополнительный балл (по решению комиссии).</p>	

к) средним медицинским работникам отделения медицинского обслуживания (медицинская сестра):

Наименование выплаты	Условия получения выплаты – оценка в баллах, баллы	Показатели и критерии оценки качества работы	Периодичность	Размер выплаты, в % к должностному окладу
Надбавка за качество выполняемой работы	37-34	<p>1. Соблюдение правил внутреннего распорядка, этических норм.</p> <p>2. Соблюдение Закона РФ от 02.07.1992 г № 3185-1 ФЗ «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании».</p> <p>3. Качество выполнения назначений врача, осуществление ухода за клиентами, нуждающимися в постоянно посторонней помощи в рамках стандартов ТОМУ.</p> <p>4. Соблюдение фармакологического порядка.</p> <p>5. Соблюдение стандартов ТОМУ при выполнении медицинских услуг, при оказании первой доврачебной помощи, подготовке клиентов к лабораторным и инструментальным исследованиям. Проведение забора материала для лабораторного исследования.</p>	Ежемесячно	59
	33-31			49
	30-28			39
	от 27 и ниже			0

	<p>2-85.</p> <p>8.Сбор, хранение, удаление медицинских отходов.</p> <p>9. Проведение мероприятий по гигиеническому воспитанию и обучению клиентов учреждения.</p> <p>10. Участие в обучающих семинарах и занятиях со средним и младшим медицинским персоналом, работниками пищеблока, отделения бытового обслуживания, конференциях МЗ ЗК.</p> <p>11. Качественное ведение медицинской документации.</p> <p>12. Активное участие в проводимых мероприятиях учреждения.</p> <p>13. Дополнительный балл (по решению комиссии).</p>		
--	--	--	--

л) младшим медицинским работникам (санитаркам) отделения медицинского обслуживания:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты –оценка в баллах, баллы	Показатели и критерии оценки качества работы	Периодичность	Размер выплаты, в % к должностному окладу
Плата за качество выполняемой работы	34-31	1. Соблюдение правил внутреннего распорядка.	Ежемесячно	26
	30-28	2. Соблюдение норм бельевого режима и технологической цепочки.		16
	27-25	3. Проведение качественной текущей уборки.		6
	от 24 и ниже	4. Соблюдение противоэпидемического режима. 5. Знания о сборе и хранении отходов. 6. Сопровождение клиентов в столовую и баню. 7. Соблюдение питьевого режима. 8. Соблюдение этических норм, внешний вид. 9. Внешний вид клиентов. 10. Участие в общественной жизни учреждения. 11. Хранение продуктов проживающих. 12. Дополнительный балл (по решению комиссии).		0

м) младшим медицинским работникам (санитаркам) отделения милосердия:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты –оценка в баллах, баллы	Показатели и критерии оценки качества работы	Периодичность	Размер выплаты, в % к должностному окладу
Плата за качество выполняемой работы	34-32	1. Соблюдение правил внутреннего распорядка.	ежемесячно	30
	31-29	2. Соблюдение норм бельевого режима и технологической цепочки.		20
	28-23			10

	6. Сопровождение клиентов в столовую и баню. 7. Соблюдение питьевого режима. 8. Соблюдение этических норм, внешний вид. 9. Внешний вид клиентов. 10. Участие в общественной жизни учреждения. 11. Хранение продуктов проживающих. 12. Дополнительный балл (по решению комиссии).		
--	--	--	--

н) младшим медицинским работникам (сестра-хозяйка) отделения медицинского обслуживания:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты – оценка в баллах, баллы	Показатели и критерии оценки качества работы	Периодичность	Размер выплаты, в % к должностному окладу
Зачет за выполнение обязанностей	28-25	1. Соблюдение правил внутреннего распорядка, этических норм. 2. Санитарно противоэпидемический режим учреждения, контроль качества проведения текущих, генеральных, заключительных уборок. 3. Соблюдение технологической цепочки движения белья. Осуществление смены нательного и постельного белья клиентов, спец одежды работников. Своевременная сдача белья в ремонт. 4. Контроль за внешним видом, одеждой и обувью клиентов. Своевременная смена сезонной одежды и обуви. 5. Участие при проведении помывки клиентов. 6. Качественное ведение учетно-отчетной документации (журналов движения белья, материальных ценностей, арматурных карт, актов на списание). соблюдение сроков предоставления отчетности. 7. Обеспечение своевременной санитарной обработки клиентов. 8. Контроль за использованием уборочного инвентаря в учреждении. 9. Активное участие в проводимых мероприятиях учреждения 10. Дополнительный балл (по решению комиссии).	ежемесячно	29
	24-22			19
	21-19			9
	от 18 и ниже			0

о) младшим медицинским работникам (сестра-хозяйка) отделения милосердия:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты – оценка в баллах, баллы	Показатели и критерии оценки качества работы	Периодичность	Размер выплаты, в % к должност-
----------------------	--	--	---------------	---------------------------------

Доплата за выполнение санитарно- гигиенической работы	28-25	1. Соблюдение правил внутреннего распорядка, этических норм. 2. Санитарно противоэпидемический режим учреждения, контроль качества проведения текущих, генеральных, заключительных уборок. 3. Соблюдение технологической цепочки движения белья. Осуществление смены нательного и постельного белья клиентов, спец одежды работников. Своевременная сдача белья в ремонт. 4. Контроль за внешним видом, одеждой и обувью клиентов. Своевременная смена сезонной одежды и обуви. 5. Участие при проведении помывки клиентов. 6. Качественное ведение учетно-отчетной документации (журналов движения белья, материальных ценностей, арматурных карт, актов на списание). соблюдение сроков предоставления отчетности. 7. Обеспечение своевременной санитарной обработки клиентов. 8. Контроль за использованием уборочного инвентаря в учреждении. 9. Активное участие в проводимых мероприятиях учреждения 10. Дополнительный балл (по решению комиссии).	ежемесячно	29
	24-22			19
	21-19			9
	от 18 и ниже			0

п) младшим медицинским работникам (медицинский дезинфектор):

Наименование выплаты	Условия получения выплаты – оценка в баллах, баллы	Показатели и критерии оценки качества работы	Периодич- ность	Размер выплаты, в % к должност- ному окладу
Доплата за качество выполняемой работы	31-28	1. Соблюдение правил внутреннего распорядка, этических норм. Внешний вид. 2. Санитарно противоэпидемический режим учреждения. Проведение генеральных и заключительных уборок. Правильное использование уборочного инвентаря. Правила удаления медицинских отходов. 3. Проведение дезинфекционных работ. 4. Проведение дезинсекции, дератизации. 5. Проведение дезокамерной обработки белья, личных вещей, постельных принадлежностей. 6. Проведение мероприятий по программе производственного контроля, отбор проб для исследований. 7. Качественное ведение документации. 8. Соблюдение правил безопасности при работе с дезинфицирующими средствами.	ежемесячно	31
	27-25			21
	24-22			11
	от 21 и ниже			0

пищеблока, отделения бытового обслуживания.
10. Активное участие в проводимых мероприятиях учреждения
11. Дополнительный балл (по решению комиссии).

р) младшим медицинским работникам отделения медицинского обслуживания (санитарка-курьер):

Основание выплаты	Условия получения выплаты – оценка в баллах, баллы	Показатели и критерии оценки качества работы	Периодичность	Размер выплаты, в % к должностному окладу
Оплата за выполнение обязанностей санитарки-курьера	19-16	1. Соблюдение правил внутреннего распорядка, этических норм. Внешний вид. 2. Санитарно противозидемический режим учреждения, качественное проведение текущих, генеральных, заключительных уборок. Правильное использование уборочного инвентаря. Правила удаления медицинских отходов. 3. Сопровождение клиентов для проведения консультаций, исследований в МО. 4. Своевременная доставка биологического материала в лаборатории МО, с последующей передачей результатов исследования врачам-специалистам учреждения. 5. Своевременная доставка документации в другие учреждения, из других учреждений. 6. Активное участие в проводимых мероприятиях учреждения 7. Дополнительный балл (по решению комиссии).	Ежемесячно	26
	15-13			16
	12-10			6
	от 9 и ниже			0

с) младшим медицинским работникам отделения медицинского обслуживания (санитарка-буфетчица):

Основание выплаты	Условия получения выплаты – оценка в баллах, баллы	Показатели и критерии оценки качества работы	Периодичность	Размер выплаты, в % к должностному окладу
Оплата за выполнение обязанностей санитарки-буфетчицы	25-22	1. Соблюдение правил внутреннего распорядка, этических норм. Внешний вид. 2. Санитарно противозидемический режим учреждения, качественное проведение текущих, генеральных, заключительных уборок. Правильное использование уборочного инвентаря. Правила сбора и удаления пищевых отходов. 3. Выполнение требований к обработке посуды. 4. Соблюдение питьевого режима.	Ежемесячно	26
	21-19			16
	18-16			6
	от 15 и ниже			0

	6.Соблюдение сроков годности продуктов питания клиентов, условий хранения. 7. Качественное ведение документации. 8.Активное участие в проводимых мероприятиях учреждения 9.Дополнительный балл (по решению комиссии).		
--	--	--	--

т) средним медицинским работникам (помощник врача эпидемиолога) отделения медицинского обслуживания:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты —оценка в баллах, баллы	Показатели и критерии оценки качества работы	Периодичность	Размер выплаты, в % к должностному окладу
Премия за качество оказываемой помощи	34-31	1. Соблюдение правил внутреннего распорядка, этических норм. 2. Соблюдение Закона РФ от 02.07.1992 г № 3185-1 ФЗ «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании». 3. Проведение гигиенических и противоэпидемических мероприятий в учреждении, с соблюдением действующих санитарных норм и правил, действующего санитарного законодательства. 4. Организация мероприятий по обращению медицинских отходов. 5. Проведение мероприятий по программе производственного контроля, отбор проб для исследования. 6. Проведение мероприятий по гигиеническому воспитанию и обучению получателей социальных услуг учреждения. 7. Проведение обучающих семинаров и занятий со средними и младшими медицинскими специалистами, работниками пищеблока, отделения бытового обслуживания. 8. Контроль за соблюдение правил хранения, товарного соседства, сроков годности и реализации пищевых продуктов. Контроль за документами, подтверждающими качество, при приеме пищевых продуктов на склад. 9. Качественное оформление медицинской документации, в т.ч. наличие планов работы, рабочей папки специалиста. Соблюдение сроков предоставления отчетности. 10. Участие в комплексных обходах. 11. Активное участие в проводимых мероприятиях учреждения. 12.Дополнительный балл (по решению комиссии).	Ежемесячно	59

2.4.3. Премия по итогам мониторинга качества оказываемых услуг, устанавливаются и выплачиваются по приказу руководителя учреждения на основе

наличии экономии фонда оплаты труда. Размер премии по итогам мониторинга качества оказываемых услуг устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.5. По результатам труда работников подразделений за отчетный период лучшим работникам подразделений, выплачивается премия за качество выполняемых работ - лучшим в подразделении. Премия за качество выполняемых работ - лучшим в подразделении выплачивается по представлению руководителей структурных подразделений, по приказу руководителя учреждения. Премия за качество выполняемых работ - лучшим в подразделении выплачивается при наличии экономии средств бюджета и устанавливается в фиксированной сумме в пределах фонда оплаты труда при наличии экономии фонда оплаты труда.

2.6. Ежегодно к профессиональному празднику – Дню социального работника, устанавливается премия в пределах фонда оплаты труда при наличии экономии фонда оплаты труда.

Размер премии устанавливается приказом руководителя на основании протокола Комиссии.

2.7. Ежегодно к профессиональному празднику – Дню социального работника, работники учреждения, по решению комиссии, награждаются Почетными грамотами и Благодарственными письмами с выплатой вознаграждения:

- при награждении Почетной грамотой – 2299 рублей;
- при награждении Благодарственным письмом – 1150 рублей.

Состав комиссии утверждается приказом директора ежегодно.

Размер премии работникам учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда при наличии экономии фонда оплаты труда.

2.8. Работникам учреждений могут быть выплачены единовременные премии по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, а также в случае награждения знаком «Отличник социально-трудовой сферы».

При премировании учитывается:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение рейтинга учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации проектов, федеральных и краевых целевых программ.

Единовременные премии устанавливаются приказом руководителя.

продлонгируется, если субъектами трудового права не выдвинуты предложения по его изменению.

3.2. Дополнения и изменения к положению вносятся приказом руководителя учреждения в установленном порядке.