



**Министерство социальной защиты Республики Карелия  
(Минсоцзащиты Республики Карелия)**

**П Р И К А З**

«30» сентября 2019 года

№ 642 - П

г. Петрозаводск

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений социального обслуживания – домов-интернатов, психоневрологических интернатов, центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей, комплексного центра социального обслуживания населения Республики Карелия, подведомственных Министерству социальной защиты Республики Карелия**

В целях реализации постановления Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений», ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений социального обслуживания – домов-интернатов, психоневрологических интернатов, центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей, комплексного центра социального обслуживания населения Республики Карелия, подведомственных Министерству социальной защиты Республики Карелия (далее – Примерное положение).

2. Рекомендовать руководителям государственных бюджетных учреждений социального обслуживания – домов-интернатов, психоневрологических интернатов, центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей, комплексного центра социального обслуживания населения Республики Карелия, подведомственных Министерству социальной защиты Республики Карелия, при подготовке локальных нормативных актов по оплате труда, заключении коллективных договоров

руководствоваться Примерным положением, утвержденным настоящим приказом.

3. Признать утратившими силу:

- приказ Министерства социальной защиты Республики Карелия от 12 декабря 2017 года № 694-П «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений социального обслуживания, подведомственных Министерству социальной защиты Республики Карелия» (Собрание законодательства Республики Карелия, 2017, № 12, ст. 2654);

- приказ Министерства социальной защиты Республики Карелия от 30 января 2018 года № 57-П «О внесении изменений в приказ Министерства социальной защиты Республики Карелия от 12 декабря 2017 года № 694-П» (Собрание законодательства Республики Карелия, 2018, № 1, ст. 184);

- приказ Министерства социальной защиты Республики Карелия от 10 мая 2018 года № 277-П «О внесении изменений в приказ Министерства социальной защиты Республики Карелия от 12 декабря 2017 года № 694-П» (Собрание законодательства Республики Карелия, 2018, № 5, ст. 1136).

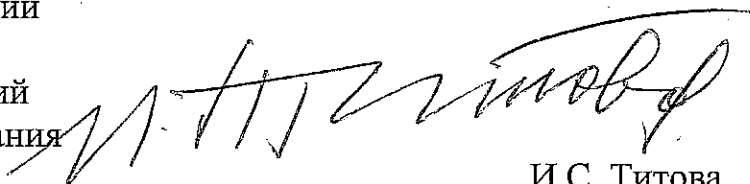
4. Действие настоящего приказа распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июля 2019 года.

Министр



О.А. Соколова

Председатель Карельской  
Республиканской организации  
профсоюза работников  
государственных учреждений  
и общественного обслуживания  
Российской Федерации



И.С. Титова

Утверждено приказом  
Министерства социальной  
защиты Республики Карелия  
от «30» сентября 2019 года № 642-1

**Примерное положение**  
**об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений**  
**социального обслуживания – домов-интернатов, психоневрологических**  
**интернатов, центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей,**  
**комплексного центра социального обслуживания населения Республики**  
**Карелия, подведомственных Министерству социальной защиты**  
**Республики Карелия**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлениями Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Республики Карелия, и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений» (далее – постановление Правительства Республики Карелия № 203-П), от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия» (далее – постановление Правительства Республики Карелия № 110-П), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Карелия, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений.

2. Примерное положение носит рекомендательный характер и разработано для использования при подготовке государственными бюджетными учреждениями социального обслуживания – домами-интернатами, психоневрологическими интернатами, центрами помощи детям, оставшимся без попечения родителей, комплексным центром социального обслуживания населения Республики Карелия, подведомственными Министерству социальной защиты Республики Карелия (далее – учреждения) коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда работников учреждений в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия.

Примерное положение разработано по всем видам экономической деятельности, осуществляемыми учреждениями в соответствии с уставами.

3. Примерное положение включает в себя рекомендуемые:

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

- виды и условия осуществления выплат компенсационного характера на

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

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

- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главного бухгалтера;

- другие вопросы оплаты труда работников учреждений.

4. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия, а также настоящим Примерным положением с учетом:

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

- государственных гарантий по оплате труда;

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

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

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

- мнения представительного органа работников.

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

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

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

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

Расходы на оплату труда работников учреждения осуществляются в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на выплаты по оплате труда из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание

государственных услуг (выполнение работ), от средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации, Республики Карелия источников финансирования, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

13. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и

предельными размерами не ограничивается.

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

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

Под административно-управленческим персоналом понимается руководитель учреждения, его заместители, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений (за исключением руководителей обособленных подразделений и руководителей структурных подразделений (в случае отсутствия обособленных подразделений), осуществляющих деятельность вне населенного пункта, являющегося местом государственной регистрации учреждения).

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников

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

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

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

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	социальный работник	5600

2.	ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
	1-й квалификационный уровень	специалист по социальной работе	7100
3.	ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	заведующий отделением (социальной службой)	9300

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

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	помощник воспитателя	5 018
2.	ПКГ «Должности педагогических работников»		
	1-й квалификационный уровень	инструктор по труду; музыкальный руководитель	7 450
	2-й квалификационный уровень	педагог-организатор; социальный педагог	8 100
	3-й квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог; методист	8 300
	4-й квалификационный уровень	учитель-логопед (логопед); учитель-дефектолог	8 570

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

работников». Рекомендуемые размеры должностных окладов (окладов) по ПКГ:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (ПКГ)	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
	1-й квалификационный уровень	санитарка; младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка	3 962
2.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
	1-й квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	4 087
	2-й квалификационный уровень	лаборант; медицинская сестра диетическая	4 285
	3-й квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра приемного отделения; медицинская сестра палатная; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; фармацевт	7 200
	4-й квалификационный уровень	фельдшер; зубной врач; медицинская сестра процедурной	8 000
	5-й квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	8 100
	ПКГ «Врачи и провизоры»		
	2-й квалификационный уровень	врачи-специалисты	8 300
	3-й квалификационный уровень	врач - терапевт	8 500

19. Должностные оклады (оклады) работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской



Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта». Рекомендуемые размеры должностных окладов (окладов) по ПКГ:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»		
	1-й квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре	7 100

20. Должностные оклады (оклады) работников, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Рекомендуемые размеры должностных окладов (окладов) по ПКГ:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	культурорганизатор	7 100
2.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	7 200

21. Должностные оклады (оклады) работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Рекомендуемые размеры должностных окладов (окладов) по ПКГ:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3	4

1.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
	1-й квалификационный уровень	архивариус; делопроизводитель; кассир; секретарь-машинистка	4 750
2.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
	1-й квалификационный уровень	администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техник	5 000
	2-й квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5 500
	3-й квалификационный уровень	шеф-повар; начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5 700
	4-й квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6 330
3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
	1-й квалификационный уровень	психолог; бухгалтер; экономист; специалист по кадрам; документовед; юрисконсульт; специалист по связям с общественностью; инженер-программист (программист)	7 900
	2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II	8 000

		внутридолжностная категория	
	3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8 700
	4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9 200
	5-й квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях; заместитель главного бухгалтера	12700

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

№ п/п	Перечень профессий рабочих	Наименование должности	Размер оклада (должностной оклад) (руб.)
1	2	3	4
1.	Наименование профессий с 1-м квалификационным разрядом	грузчик, сторож (вахтер), кастелянша, кладовщик, гардеробщик; истопник; лифтер, мойщик посуды, маляр, оператор очистных сооружений, подсобный рабочий, садовник, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, швея; рабочий по благоустройству населенных пунктов	4 750
2.	Наименование профессий со 2-м квалификационным разрядом	сторож (вахтер); грузчик, дезинфектор, кладовщик, кастелянша, уборщик территорий; кухонный рабочий, лифтер, мойщик посуды, маляр, машинист (кочегар) котельной, машинист насосных установок, оператор стиральных машин, оператор очистных сооружений, подсобный рабочий, повар, рабочий по комплексному	4 900

		обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по благоустройству населенных пунктов, слесарь-сантехник, садовник, столяр, швея, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электросварщик ручной сварки	
3.	Наименование профессий с 3-м квалификационным разрядом	буфетчик, дезинфектор, маляр, машинист насосных установок, машинист (кочегар) котельной, оператор стиральных машин, оператор очистных сооружений, официант, повар, парикмахер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, столяр, хлораторщик, швея, электросварщик ручной сварки, электромонтер по обслуживанию электроустановок, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; рабочий по благоустройству населенных пунктов; грузчик; кухонный рабочий	5 150
4.	Наименование профессий с 4-м квалификационным разрядом	буфетчик, водитель автомобиля, дезинфектор, маляр, машинист (кочегар) котельной, машинист насосных установок, оператор стиральных машин, официант, повар, парикмахер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, столяр, хлораторщик, швея, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования,	5 530

		электросварщик ручной сварки, электромонтер по обслуживанию электроустановок	
--	--	--	--

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

- руководитель группы расчетов по заработной плате – 12 500 рублей;
- руководитель материальной группы – 12 500 рублей;
- руководитель финансово-экономической группы – 12 500 рублей;
- руководитель подразделения – 15 000 рублей;
- начальник отдела правовой и кадровой работы – 14 000 рублей;
- начальник административно-хозяйственного отдела – 14 000 рублей;
- начальник организационно-методического отдела – 14 000 рублей;
- начальник котельной – 14 000 рублей;
- заместитель начальника административно-хозяйственного отдела – 12 600 рублей;
- заместитель начальника организационно-методического отдела – 12 600 рублей;
- контрактный управляющий – 9 300 рублей;
- специалист по закупкам – 7 900 рублей;
- специалист по пожарной безопасности – 7 900 рублей;
- специалист гражданской обороны – 7 900 рублей;
- специалист по охране труда – 7 900 рублей;
- специалист административно-хозяйственной деятельности – 5 000 рублей;
- специалист по организационному и документальному обеспечению управления организацией – 6 594 рублей;
- администратор баз данных (администратор вычислительной сети) – 5 000 рублей;
- калькулятор – 3 962 рублей;
- инженер (систем водоснабжения, канализации, отопления, вентиляции, кондиционирования и теплоснабжения, электроснабжения, энергоснабжения) – 7 900 рублей;
- механик (контролер технического состояния автотранспортных средств) – 6 330 рублей;
- мастер участка по ремонту энергетического оборудования, зданий и сооружений – 5 273 рублей;
- техник (систем водоснабжения, канализации, отопления, вентиляции, кондиционирования и теплоснабжения, электроснабжения, энергоснабжения) – 4 196 рублей;
- слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и

кондиционирования – 4 285 рублей;

- заведующий аптечным пунктом (провизор) (при наличии аптечного пункта) – 8 300 рублей;

- воспитатель семейно-воспитательной группы – 6 989 рублей;

- специалист по реабилитации инвалидов – 7 770 рублей;

- сиделка (помощник по уходу) – 5 600 рублей;

- ассистент по оказанию технической помощи – 5 600 рублей;

- санитарка-ваннщица – 3 962 рублей.

24. С учетом условий труда работникам учреждений могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Примерного положения.

25. Работникам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Примерного положения.

### **3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

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

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

28. Количество заместителей руководителя бюджетного учреждения определяется исходя из соотношения:

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

- от 100 до 300 единиц численности работников, установленной штатным расписанием на 1 января текущего года, без учета руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более 2 штатных единиц;

- от 300 до 600 единиц численности работников, установленной штатным расписанием на 1 января текущего года, без учета руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более 3 штатных единиц;

- свыше 600 единиц численности работников, установленной штатным расписанием на 1 января текущего года, без учета руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более 4 штатных единиц;

29. Должностные оклады заместителей руководителей, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителя учреждения.

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

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

32. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников (без учета руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

33. С учетом условий труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Примерного положения.

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

35. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Примерного положения.

36. Премияльные выплаты по итогам работы (за квартал, год) заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности, но не более размера аналогичной стимулирующей выплаты, установленной руководителю

учреждения за отчетный период (в относительном выражении от размера оклада по занимаемой должности).

#### **4. Виды и условия осуществления выплат компенсационного характера**

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

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

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

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

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

- по классу 3, подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – 4% от должностного оклада;

- по классу 3, подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – 5% от должностного оклада;

- по классу 3, подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – 6% от должностного оклада;

- по классу 3, подклассу 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – 7% от должностного оклада;

- по классу 4 (опасные условия труда) – 8%.



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

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

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

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

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) составляет 20% от оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада за час работы

определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Рекомендуемые размеры выплат за работу в ночное время:

- медицинским работникам – до 30% части оклада (должностного оклада) за час работы работника;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

51. В случае если начисленная месячная заработная плата работника учреждения (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение

зоны обслуживания или увеличение объема работы) ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) (далее – доплата).

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

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

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

$D = P_m - P_n$ , где:

$D$  - размер доплаты;

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

$P_n$  - размер начисленной месячной заработной платы работнику учреждения, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

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

## **5. Виды и условия осуществления выплат стимулирующего характера**

54. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры, порядок и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, в пределах фонда платы труда с учетом настоящего Примерного положения.

55. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия № 110-П, в учреждении могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

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

56. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда работников учреждений.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждений и применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

57. В целях стимулирования медицинских работников учреждений и работников, занятых в сферах предоставления социально-педагогических услуг, к повышению квалификации в рамках выплат за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать выплату к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию в следующих размерах:

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

58. Разработка показателей и критериев эффективности труда работников учреждения и критериев их оценки осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

59. Решения об установлении работникам учреждения выплат стимулирующего характера утверждаются локальными нормативными актами учреждения.

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

60. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться для всех категорий работников учреждения в зависимости от фактической нагрузки, организации работы и степени ответственности. Данные выплаты устанавливаются на определенный срок и должны быть связаны с особенностью поручаемой работнику учреждения работы.

61. При установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются следующие факторы:

- интенсивность и напряженность в работе (определяется по результатам анализа выполненного объема работы за отчетный период);

- самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач;

- исполнение обязанностей в условиях, отличающихся сложностью, срочностью и повышенным качеством работ;

- участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

62. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

64. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения одновременно при наступлении следующих обстоятельств:

- при награждении государственными наградами Российской Федерации –

в размере двух должностных окладов;

- при награждении государственными наградами Республики Карелия – в размере одного должностного оклада;

- при награждении Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации – в размере одного должностного оклада;

- при присвоении ученой степени кандидата (доктора) наук с учетом профиля деятельности государственного учреждения – в размере одного должностного оклада;

- при награждении Почетной грамотой Министерства социальной защиты Республики Карелия – в размере 0,5 должностного оклада;

- при наличии почетного звания «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации» и «Заслуженный работник социальной защиты населения Республики Карелия» – 10% от оклада (должностного оклада).

- с учетом обеспечения финансовыми средствами по решению руководителя учреждения, работнику, участвующему во Всероссийском конкурсе на звание «Лучший работник учреждения социального обслуживания» и включенному по результатам второго и третьего этапов в состав лауреатов, может устанавливаться единовременная выплата стимулирующего характера. Рекомендуемый размер выплаты – 100% от оклада (должностного оклада).

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

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

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

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

68. В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет могут засчитываться периоды замещения отдельных должностей на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работнику для выполнения должностных обязанностей в соответствии с Трудовым договором, а также периоды работы (службы),

которые до вступления в силу настоящего Примерного положения были в установленном порядке включены (засчитаны) работнику учреждения в указанный стаж.

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

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

70. Документами, подтверждающими стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

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

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

72. Премияльные выплаты по итогам работы (за квартал, год), в целях поощрения работников за выполненную работу.

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

73. При премировании учитывается:

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

74. Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера, и иных работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения.

75. Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премиальная выплата не ограничена.

76. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников, заключаемых с учетом

положений приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 167н.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

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

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

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

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

Указанная материальная помощь выплачивается по заявлению работника учреждения при наличии документального подтверждения уважительности причин, по которым она выплачивается.

80. Оказание материальной помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения. Выплата материальной помощи производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.



Приложение  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
государственных бюджетных учреждений  
социального обслуживания – домов-интернатов,  
психоневрологических интернатов, центров помощи детям,  
оставшимся без попечения родителей,  
комплексного центра социального обслуживания населения,  
подведомственных Министерству  
социальной защиты Республики Карелия

**Рекомендуемые показатели эффективности деятельности работников государственных бюджетных учреждений социального обслуживания – домов-интернатов, психоневрологических интернатов, центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей, комплексного центра социального обслуживания населения, подведомственных Министерству социальной защиты Республики Карелия, и критерии их оценки**

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

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

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