



ПРИКАЗ

22 февраля 20 19 г.

№ 204-01

г. Якутск

Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений сферы социального обслуживания, охраны труда и оказания социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей

В соответствии с постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)», приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников учреждений сферы социального обслуживания, охраны труда и оказания социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, согласно приложению к настоящему приказу (далее – Положение).

2. Руководителям подведомственных учреждений:

2.1. Утвердить локальные нормативные акты, регламентирующие Положение об оплате труда работников учреждения, и внести изменения в коллективные договора согласно Положению в срок до 1 июня 2019 года.

2.2. Уведомить работников об изменениях условий трудового договора в соответствии со статьей 74 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.3. Обеспечить безусловное достижение установленных показателей заработной платы социальных работников на дому, специалистов по социальной работе, заведующих отделениями социального обслуживания на дому, медицинских работников в отрасли социального обслуживания, педагогических работников учреждений, оказывающих социальные услуги детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, и детям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации и

социально опасном положении, преподавателей и мастеров производственного обучения.

2.4. Обеспечить соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) в соответствии с предельным уровнем кратности, установленной в трудовом договоре.

3. Установить, что формирование фонда оплаты труда бюджетных и автономных учреждений осуществляется за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При формировании фонда оплаты труда ежегодно предусматривать и направлять на выплату заработной платы работников учреждений, непосредственно оказывающих социально-бытовые, социально-медицинские, социально-психологические, социально-педагогические, социально-трудовые, социально-правовые услуги и услуги в целях повышения коммуникативного потенциала, не более 30% средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в том числе за счет оплаты социальных услуг, предоставляемых гражданам пожилого возраста и инвалидам в учреждениях социального обслуживания населения. На оплату труда административно-управленческого персонала могут быть направлены средства, поступающие от приносящей доход деятельности, кроме средств, поступивших в виде оплаты социальных услуг в рамках государственного задания, предоставляемых гражданам пожилого возраста и инвалидам в учреждениях социального обслуживания населения.

4. Рекомендовать главам органов местного самоуправления муниципальных образований Республики Саха (Якутия):

4.1. Принять нормативные правовые акты об оплате труда работников муниципальных учреждений для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, согласно Положению в срок до 1 июня 2019 года.

4.2. Уведомить работников об изменениях условий трудового договора в соответствии со статьей 74 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5. До истечения срока письменного уведомления работников об изменении условий трудового договора применять условия оплаты труда работников, установленные до вступления в силу настоящего приказа.

6. Возложить на руководителей учреждений персональную ответственность за расходованием средств на оплату труда в соответствии с нормами Положения, недопущением нецелевого расходования и перерасхода средств, предусмотренных на оплату труда.

7. Признать утратившими силу с 1 июня 2019 года:

- приказ Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 12 мая 2017 года № 654-ОД «Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений сферы социального обслуживания населения, охраны труда и оказания социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей»;

- приказ Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 8 ноября 2017 года № 1408-ОД «О внесении изменений в приказ от 12 мая 2017 года № 654-ОД «Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений сферы социального обслуживания населения, охраны труда и оказания социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей»;

- приказ Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 11 декабря 2017 года № 1586-ОД «О внесении изменений в приказ от 12 мая 2017 года № 654-ОД «Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений сферы социального обслуживания населения, охраны труда и оказания социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей»;

- приказ Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 10 января 2018 года № 1-ОД «О внесении изменений в приказ от 12 мая 2017 года № 654-ОД «Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений сферы социального обслуживания населения, охраны труда и оказания социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей»;

- приказ Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 22 мая 2018 года № 707-ОД «О внесении изменений в приказ от 12 мая

2017 года № 654-ОД «Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений сферы социального обслуживания населения, охраны труда и оказания социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей»;

- приказ Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 5 сентября 2018 года № 1029-ОД «О внесении изменений в приказ от 12 мая 2017 года № 654-ОД «Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений сферы социального обслуживания населения, охраны труда и оказания социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей».

8. Приказ вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникающие с 1 июня 2019 года.

9. Опубликовать настоящий приказ в официальных средствах массовой информации.

10. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Министр



Е.А. Волкова

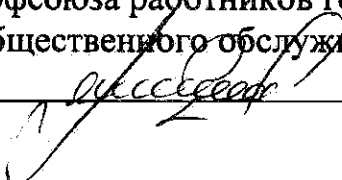
Согласовано

Председатель Саха (Якутской)

Республиканской организации общероссийского

Профсоюза работников государственных учреждений

и общественного обслуживания РФ


Алексеев В.П.

Положение
об оплате труда работников учреждений сферы социального
обслуживания, охраны труда и оказания социальных услуг детям-сиротам и
детям, оставшимся без попечения родителей

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников учреждений сферы социального обслуживания, охраны труда и оказания социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей (далее - Положение) разработано на основании постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)» и регулирует условия и порядок оплаты труда работников государственных казенных учреждений, формируемых из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств государственного бюджета, государственных бюджетных (автономных) учреждений, формируемых из средств субсидий на выполнение государственного задания, и рекомендует условия и порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, формируемых из объема субвенций на осуществление переданных полномочий.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии:

• с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

- от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей культуры, искусства и кинематографии»;

- от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»;

- от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования»;

- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

- от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

• с приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):

- от 09 ноября 2017 года № 1424-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений»;

- от 31 октября 2017 года № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих»;

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) в разрезе квалификационных уровней;

- порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера, критерии их установления;

- порядок установления и размеры выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- порядок установления и размеры премиальных выплат (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры окладов, размеры и порядок установления стимулирующих надбавок, размеры и порядок выплат компенсационного характера и премии;

- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры окладов, надбавок, выплат компенсационного характера и премии, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Начисление месячной заработной платы работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) за 3 квартал предыдущего года, в соответствии с Республиканским (региональным) соглашением о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Республике Саха (Якутия) между Правительством Республики Саха (Якутия), Федерацией профсоюзов Республики Саха (Якутия) и региональным объединением работодателей «Союз товаропроизводителей Республики Саха (Якутия)».

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

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

каждой из должностей.

1.8. Установить, что работникам, кроме руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров, разрешается внутреннее совместительство до 0,5 ставки по вакантным должностям в штате учреждения, в котором они состоят.

Руководителям – врачам, их заместителям – врачам и руководителям – педагогам, их заместителям – педагогам разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности при наличии соответствующих штатных должностей врача и педагога в штатном расписании учреждения вне рабочего времени до 0,5 ставки врача или педагога при наличии сертификата соответствующей специальности по согласованию с Министерством труда и социального развития Республики Саха (Якутия) (далее – Минтруд) в пределах фонда оплаты труда.

Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам запрещено совмещение профессий (должностей) в пределах рабочего времени, а также установление доплат за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы.

1.9. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в области оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.10. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается его руководителем по согласованию с Минтрудом.

1.11. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется в соответствии с установленными настоящим Положением должностными окладами, компенсационными выплатами и выплатами стимулирующего характера. Расчет фонда оплаты труда учреждений производится исходя из среднесписочной численности работников учреждения по данным статистической отчетности с учетом достижения установленных Минтрудом показателей заработной платы отдельных категорий работников на текущий год и по штатной численности для работников прочего персонала, за исключением вакантных должностей на начало года. В фонде оплаты труда не учитывается премирование работников по совместительству.

1.12. Заработная плата работнику устанавливается в соответствии с трудовым договором. Работодатель заключает с работниками трудовой договор – «эффективный контракт», в котором конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.13. Дополнительный фонд оплаты труда, связанный с оплатой за работу в праздничные дни и ночное время, а также на замену лиц, уходящих в отпуск, предусматривается воспитателям, дежурным по режиму, врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу, хозяйственно-обслуживающему персоналу (повара, водители, сторожа).

Дополнительный фонд оплаты труда за работу в ночное время предусматривается по работникам стационарных учреждений со сменным графиком работы.

В праздничные дни допускается работа персонала, который необходим для функционирования учреждения.

Дополнительный фонд на замену лиц, уходящих в отпуск, предусматривается:

- на численность работников в размере одной трети по одной должности,
- при заключении срочного трудового договора с лицами, не являющимся штатными работниками учреждения, в полном объеме при предъявлении подтверждающих документов.

2. Порядок оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания, охраны труда и муниципальных учреждений оказания социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей

2.1. Должностные оклады по ПКГ устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	рублей
1. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих		
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	4 757,0
	2 квалификационный уровень	4 785,0
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 865,0
	2 квалификационный уровень	4 944,0
	3 квалификационный уровень	5 343,0
	4 квалификационный уровень	5 582,0
	5 квалификационный уровень	5 981,0
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	6 061,0
	2 квалификационный уровень	6 300,0
	3 квалификационный уровень	6 779,0
	4 квалификационный уровень	7 177,0
	5 квалификационный уровень	7 975,0
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	8 134,0
	2 квалификационный уровень	8 374,0
	3 квалификационный уровень	8 533,0
2. Должности специалистов и руководителей, осуществляющих предоставление социальных услуг		
Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг	-	6 888,0
Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и	1 квалификационный уровень	8 128,0
	2 квалификационный уровень	8 610,0
	3 квалификационный уровень	9 505,0

осуществляющих предоставление социальных услуг		
Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг	-	11 641,0
3. Должности медицинских и фармацевтических работников		
Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня	1 квалификационный уровень	6 837,0
Средний медицинский и фармацевтический персонал	1 квалификационный уровень	9 585,0
	2 квалификационный уровень	9 777,0
	3 квалификационный уровень	9 968,0
	4 квалификационный уровень	10 160,0
	5 квалификационный уровень	10 352,0
Врачи и провизоры	2 квалификационный уровень	17 144,0
Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач- специалист, провизор)	1 квалификационный уровень	19 497,0
4. Должности работников образования		
Учебно-вспомогательный персонал первого уровня	-	5 700,0
Учебно-вспомогательный персонал второго уровня	1 квалификационный уровень	6 652,0
Педагогические работники	1 квалификационный уровень	7 799,0
	2 квалификационный уровень	8 266,0
	3 квалификационный уровень	8 733,0
	4 квалификационный уровень	9 200,0
Руководители структурных подразделений	1 квалификационный уровень	9 969,0
	2 квалификационный уровень	10 568,0
5. Должности работников культуры		
Должности работников среднего звена	1 квалификационный уровень	5 699,0
	2 квалификационный уровень	6 269,0
Должности работников ведущего звена	1 квалификационный уровень	8 292,0
	2 квалификационный уровень	8 789,0
	3 квалификационный уровень	9 121,0
	4 квалификационный уровень	9 618,0
	5 квалификационный уровень	9 950,0

6. Общеотраслевые профессии рабочих		
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	4 173,0
	2 квалификационный уровень	4 394,0
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 757,0
	2 квалификационный уровень	4 932,0
	3 квалификационный уровень	5 141,0
	4 квалификационный уровень	5 316,0

2.2. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за специфику работы;
- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия;
- надбавка за наличие классности водителям;
- доплата за работу в сельской местности;
- доплата за работу в арктических улусах (районах).

2.3. Размер выплат по надбавке к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на размер надбавки, кроме доплат за работу в сельской местности, за работу в арктических улусах (районах).

Применение всех надбавок не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

2.4. Размеры надбавок к окладу за наличие квалификационной категории устанавливаются в следующих размерах от оклада в процентах:

Врачам:

- за вторую квалификационную категорию – 5,0;
- за первую квалификационную категорию – 10,0;
- за высшую квалификационную категорию – 15,0.

Среднему медицинскому персоналу:

- за вторую квалификационную категорию – 5,0;
- за первую квалификационную категорию – 10,0;
- за высшую квалификационную категорию – 15,0.

Педагогическим работникам:

- за соответствие занимаемой должности – 5,0;
- за первую квалификационную категорию – 10,0;
- за высшую квалификационную категорию – 15,0.

Работникам культуры в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками:

- культорганизатору второй категории – 5,0;
- культорганизатору первой категории – 10,0;
- библиотекарю второй категории – 5,0;
- библиотекарю первой категории – 10,0;

- ведущему библиотекарю – 15,0.

2.5. Надбавка за специфику работы устанавливается в соответствии с перечнем, приведенным в приложении № 1 к настоящему Положению:

2.6. Надбавка за интенсивность труда устанавливается в соответствии с перечнем, приведенным в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.7. Надбавки за наличие ученой степени устанавливаются в следующих размерах от оклада в процентах:

- за ученую степень кандидата наук – 5,0;

- за ученую степень доктора наук – 10,0.

2.8. Надбавки за почетные знаки и ведомственные знаки отличия устанавливаются в следующих размерах от оклада в процентах:

- за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия Российской Федерации – 10,0;

- за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия Республики Саха (Якутия) – 5,0.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка применяется по одному из оснований по выбору работника.

2.9. Надбавка к окладу за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия.

2.10. Надбавки к окладу за почетное звание, ведомственные знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

2.11. Надбавка за классность устанавливается водителям в следующих размерах от оклада в процентах:

- имеющим 1 класс – 25,0;

- имеющим 2 класс – 10,0.

2.12. За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливаются доплаты:

- за работу в арктических улусах (районах), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия), независимо от типа населенных пунктов – 700 рублей,

- за работу в сельской местности за исключением улусов (районов), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия) – 500 рублей.

Начисление данной доплаты осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

2.13. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера и премии, предусмотренные разделами 4 и 5 настоящего Положения соответственно.

3. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждений

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

стимулирующего характера и премии.

3.2. Базовый оклад для определения должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в размере 15 400,00 рублей.

Должностной оклад руководителя устанавливается с учетом масштаба управления по группе оплаты труда руководителей в соответствии с перечнем, приведенным в приложении № 3 к настоящему Положению, путем умножения базового оклада руководителя на коэффициент масштаба управления.

Руководителям Центров помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, размер коэффициента масштаба управления устанавливается ежегодно исходя из фактической численности воспитанников на 1 января, но не менее предыдущего размера.

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения не может превышать в кратном отношении до 4-х среднемесячных заработных плат работников возглавляемого им учреждения (без учета руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров).

Конкретный размер кратности руководителя устанавливается Министерством труда и социального развития Республики Саха (Якутия) и указывается в его трудовом договоре.

3.4. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются ниже должностного оклада руководителя:

Заместители руководителя по общим вопросам, по воспитательной и реабилитационной работе, по медицинской части – на 20 процентов;

Заместитель руководителя по административно-хозяйственной части – на 30 процентов.

3.5. Размер должностного оклада главного бухгалтера учреждения устанавливается на 20 процентов ниже оклада руководителя.

3.6. К окладу на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда, устанавливаются нижеперечисленные выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия;
- доплата за работу в сельской местности;
- доплата за работу в арктических улусах (районах).

3.7. Размер выплат по надбавке к окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на размер надбавки, кроме доплат за работу в сельской местности, за работу в арктических улусах (районах).

Применение всех надбавок не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

3.8. Надбавка за интенсивность труда устанавливается в соответствии с перечнем, приведенным в приложении № 3 к настоящему Положению.

3.9. Надбавки за наличие ученой степени устанавливаются в следующих размерах от оклада в процентах:

- за ученую степень кандидата наук – 5,0;

- за ученую степень доктора наук – 10,0.

3.10. Надбавки за почетные знаки и ведомственные знаки устанавливаются в следующих размерах от оклада в процентах:

- за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия Российской Федерации – 10,0;

- за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия Республики Саха (Якутия) – 5,0.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка применяется по одному из оснований по выбору работника.

3.11. За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливаются доплаты:

- за работу в арктических улусах (районах), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия), независимо от типа населенных пунктов – 700 рублей,

- за работу в сельской местности за исключением улусов (районов), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия) – 500 рублей.

Начисление данной доплаты осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

3.12. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.13. Премирование руководителя и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в пределах премиального фонда, указанного в пункте 5.2. Положения.

Размеры премии руководителя и главного бухгалтера, порядок и критерии ее выплаты устанавливаются Министерством труда и социального развития Республики Саха (Якутия) в соответствии с Положением о премировании.

В случае несоблюдения норм Положения, премирование руководителя не осуществляется.

3.14. Назначение стимулирующих выплат в виде надбавок, выплат компенсационного характера, оказание материальной помощи руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам по всем источникам финансирования без согласования с Министерством труда и социального развития Республики Саха (Якутия) не производится.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. За работу в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

районные коэффициенты;

процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством

Республики Саха (Якутия).

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

4.3. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных за:
совмещение профессий (должностей),
сверхурочную работу,
работу в ночное время,
расширение зон обслуживания,
увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

- работу в выходные и нерабочие праздничные дни,

- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных,

- выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну,

4.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Размер компенсационной выплаты устанавливается специальной оценкой условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. За ненормированный рабочий день водителям производится выплата за ненормированность рабочего времени в размере до 12,0 процентов от оклада за фактически отработанное время.

4.7. Размер выплаты 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

Установление размера доплат за совмещение профессий или исполнение

обязанностей временно отсутствующего работника оформляется приказом руководителя учреждения с указанием совмещаемой (замещаемой) профессии, объема дополнительной работы, размера доплаты и срока совмещения (замещения). Оформление отмены или уменьшения размера доплаты за совмещение (замещение) следует производить также на основании приказа по учреждению.

Выполнение в свободное от работы время обусловленной основным трудовым договором о работе в порядке совместительства обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, оформляется срочным трудовым договором на время выполнения временных (до двух месяцев) работ.

Оплата труда по данному срочному трудовому договору производится по занимаемой должности (профессии) отсутствующего работника с учетом уровня квалификации работника, с которым заключен срочный трудовой договор.

4.8. Выплаты за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер выплаты - 20 процентов части оклада за час работы.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

4.9. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

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

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.

4.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.11. Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О

предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды премии:

- периодические выплаты (по итогам работ и высокие результаты работы)
- единовременные выплаты (за выполнение особо сложных и важных заданий.)

5.2. Фонд премирования учреждения формируется в размере не менее 20,0 процентов от утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год.

5.3. Премия начисляется за фактически отработанное время на тарифную ставку (оклад) с учетом доплат и надбавок к тарифной ставке (окладу), выплачиваемых в соответствии с действующим законодательством, в том числе за работу в ночное время. Не учитывается работа по совместительству, по замещаемым должностям, работа без занятия штатной должности, расширение зоны обслуживания.

5.4. Показатели премирования включаются в Положение о премировании работников соответствующего учреждения, которое утверждается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.5. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении о премировании работников. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды – по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также премии за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

5.6. Премирование осуществляется на основании приказа руководителя в соответствии с решением Комиссии, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.7. При премировании учитывается:

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

5.8. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)-выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по

итогах работы за установленный период. Премия по итогам работы выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.9. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат.

5.10. Размер премии может устанавливаться в абсолютном значении. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В пределах предусмотренного фонда оплаты труда при наличии экономии работникам оказывается материальная помощь в соответствии с Положением учреждения об оказании материальной помощи работникам, принятого в соответствии с Типовым Положением об оказании материальной помощи работникам государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и социального развития Республики Саха (Якутия) или Коллективным договором в пределах размеров, установленных Типовым Положением об оказании материальной помощи работникам государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и социального развития Республики Саха (Якутия).

Типовое Положение об оказании материальной помощи работникам государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и социального развития Республики Саха (Якутия) утверждается приказом Министерства.

Максимальный размер материальной помощи устанавливается в пределах 2 размеров минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера (районного коэффициента и процентной надбавки) в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Оказание материальной помощи руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам по всем источникам финансирования производится по согласованию с Министерством труда и социального развития Республики Саха (Якутия).

6.2. Руководитель учреждения не вправе производить выплату надбавок сверх предусмотренного фонда оплаты труда.

6.3. В случае, если уровень оплаты труда работника, устанавливаемый в соответствии с Положением, оказывается ниже уровня оплаты труда, выплачиваемой до введения Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации, ему устанавливается персональная надбавка (доплата).

Размер персональной надбавки (доплаты) определяется как разница между заработной платой, выплачиваемой работнику учреждения до введения Положения, и заработной платой, выплачиваемой работнику учреждения после введения Положения. Персональная надбавка (доплата) устанавливается в абсолютном размере в рублях.

Персональная надбавка (доплата) сохраняется за лицом, которому она

назначена, до превышения начисленной заработной платы с учетом ежегодной индексации над предыдущей заработной платой с учетом персональной надбавки (доплаты). При назначении на должность другого лица заработная плата начисляется без учета персональной надбавки (доплаты).

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников учреждений сферы социального обслуживания, охраны труда и оказания социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей

**Перечень
учреждений, подразделений и должностей, работа на которых
дает право работникам на получение надбавки за специфику**

1. Должности работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг

№ п/п	Наименование учреждений и их подразделений	Наименование должностей	Размер надбавки за специфику (в процентах)
1.1.	Отделения социальной помощи семье и детям	Специалист по социальной работе	до 155,0
1.2.	Социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних		
1.3.	Центры социального обслуживания		
1.4.	Реабилитационные центры (отделения) для ветеранов, инвалидов и детей-инвалидов		до 145,0
1.5.	Дома-интернаты для престарелых и инвалидов		
1.6.	Психоневрологические интернаты		
1.7.	Методический центр организации социального обслуживания		
1.8.	Ресурсный центр социальной защиты		
1.9.	Отделения социального обслуживания на дому	Социальный работник	
1.10.	Центры социального обслуживания		
1.11.	Отделения социального обслуживания на дому	Заведующий отделением	до 100,0
1.12.	Социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних		
1.13.	Центры социального обслуживания		
1.14.	Реабилитационные центры (отделения) для ветеранов, инвалидов и детей-инвалидов		
1.15.	Дома-интернаты для престарелых и инвалидов		

2. Должности медицинских и фармацевтических работников

№ п/п	Наименование учреждений и их подразделений	Наименование должностей	Размер надбавки за специфику (в процентах)
Младший медицинский персонал			
2.1.	Детские дома-интернаты для умственно отсталых детей	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	до 170,0
2.2.	Психоневрологические интернаты		
2.3.	Специальные дома для одиноких престарелых и инвалидов		
2.4.	Детские дома-интернаты для умственно отсталых детей	Санитарка	до 160,0
2.5.	Психоневрологические интернаты		
2.6.	Специальные дома для одиноких престарелых и инвалидов		
2.7.	Центры социально-бытового обслуживания	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	до 160,0
2.8.	Реабилитационные центры (отделения) для ветеранов, инвалидов и детей-инвалидов		
2.9.	Техникум-интернат профессиональной и медико-социальной реабилитации инвалидов		
2.10.	Детские дома-интернаты для умственно отсталых детей	Сестра-хозяйка	до 150,0
2.11.	Психоневрологические интернаты		
2.12.	Специальные дома для одиноких престарелых и инвалидов		
2.13.	Центры социального обслуживания	Санитарка	до 150,0
2.14.	Реабилитационные центры (отделения) для ветеранов, инвалидов и детей-инвалидов		
2.15.	Дома-интернаты для престарелых и инвалидов	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	до 140,0
2.16.	Центры социального обслуживания	Сестра-хозяйка	
2.17.	Реабилитационные центры (отделения) для ветеранов, инвалидов и детей-инвалидов		
2.18.	Дома-интернаты для престарелых и инвалидов	Санитарка	до 130,0
2.19.	Дома-интернаты для престарелых и инвалидов	Сестра-хозяйка	
Средний медицинский персонал			
2.20.	Детские дома-интернаты для умственно отсталых детей	Должности ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	до 80,0
2.21.	Психоневрологические интернаты		
2.22.	Специальные дома для одиноких престарелых и инвалидов		
2.23.	Отделения временного пребывания	Должности ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический	до 70,0
2.24.	Социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних		
2.25.	Центр помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей		

2.26.	Реабилитационные центры (отделения) для ветеранов, инвалидов и детей-инвалидов	персонал»	
2.27.	Центры социального обслуживания		
2.28.	Техникум-интернат профессиональной и медико-социальной реабилитации инвалидов		
2.29.	Дома-интернаты для престарелых и инвалидов	Должности ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	до 60,0
2.30.	Отделения социальной помощи семье и детям	Должности ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	до 50,0
Врачи и провизоры, заведующие отделением (врачи-специалисты)			
2.31.	Детские дома-интернаты для умственно отсталых детей	Заведующий отделением (врач-специалист)	до 100,0
2.32.	Психоневрологические интернаты		
2.33.	Дома-интернаты для престарелых и инвалидов	Заведующий отделением (врач-специалист)	до 90,0
2.34.	Центры социального обслуживания		
2.35.	Реабилитационные центры (отделения) для ветеранов, инвалидов и детей-инвалидов		
2.36.	Техникум-интернат профессиональной и медико-социальной реабилитации инвалидов		
2.37.	Детские дома-интернаты для умственно отсталых детей	Врач-специалист, Провизор	до 60,0
2.38.	Психоневрологические интернаты		
2.39.	Специальные дома для одиноких престарелых и инвалидов		
2.40.	Социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних	Врач-специалист	до 50,0
2.41.	Центр помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей		
2.42.	Центры социального обслуживания		
2.43.	Реабилитационные центры (отделения) для ветеранов, инвалидов и детей-инвалидов		
2.44.	Дома-интернаты для престарелых и инвалидов		
2.45.	Техникум-интернат профессиональной и медико-социальной реабилитации инвалидов		

3. Должности педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Наименование учреждений и их подразделений	Наименование должностей	Размер надбавки за специфику (в процентах)
3.1.	Социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних	Руководители структурных подразделений	до 110,0
3.2.	Центр помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей		
3.3.	Центры социального обслуживания	Руководители структурных подразделений	до 100,0
3.4.	Реабилитационные центры (отделения) для ветеранов, инвалидов и детей-инвалидов		
3.5.	Отделения социальной помощи семье и детям	Руководители структурных подразделений	до 90,0
3.6.	Социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних	Педагогические работники	до 100,0
3.7.	Центр помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей		
3.8.	Детские дома-интернаты для умственно отсталых детей		
3.9.	Реабилитационные центры (отделения) для инвалидов и детей-инвалидов	Педагогические работники	до 80,0
3.10.	Методический центр организации социального обслуживания		
3.11.	Ресурсный центр социальной защиты		
3.12.	Центры социального обслуживания		
3.13.	Реабилитационные центры (отделения) для инвалидов и детей-инвалидов	Педагогические работники	до 70,0
3.14.	Отделения социальной помощи семье и детям		
3.15.	Техникум-интернат профессиональной и медико-социальной реабилитации инвалидов	Педагогические работники	до 60,0

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников учреждений сферы социального обслуживания, охраны труда и оказания социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей

Перечень
учреждений, подразделений и должностей, работа на которых
дает право работникам на получение надбавки за интенсивность труда

1. Должности работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг

№ п/п	Наименование учреждений и их подразделений	Наименование должностей	Размер надбавки за интенсивность труда (в процентах)
1.1.	Реабилитационные центры (отделения) для ветеранов, инвалидов и детей-инвалидов	Должности специалистов второго и третьего уровня	до 30,0
1.2.	Дома-интернаты для престарелых и инвалидов		
1.3.	Реабилитационные центры (отделения) для ветеранов, инвалидов и детей-инвалидов		

2. Должности педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Наименование учреждений и их подразделений	Наименование должностей	Размер надбавки за интенсивность труда (в процентах)
2.1.	Техникум-интернат профессиональной и медико-социальной реабилитации инвалидов	Руководители структурных подразделений	до 20,0
2.2.	Техникум-интернат профессиональной и медико-социальной реабилитации инвалидов	Педагогические работники	до 20,0
2.3.	Психоневрологические интернаты	Педагогические работники	до 15,0
2.4.	Дома-интернаты для престарелых и инвалидов	Педагогические работники	до 10,0

3. Должности работников культуры

№ п/п	Наименование учреждений и их подразделений	Наименование должностей	Размер надбавки за интенсивность труда (в процентах)
3.1.	Центры социального обслуживания	Культурорганизатор	до 60,0
3.2.	Реабилитационные центры (отделения) для ветеранов, инвалидов и детей-инвалидов		
3.3.	Дома-интернаты для престарелых и инвалидов		
3.4.	Дома-интернаты для престарелых и инвалидов	Библиотекарь	до 20,0

4. Межотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

№ п/п	Наименование учреждений и их подразделений	Наименование должностей	Размер надбавки за интенсивность труда (в процентах)
4.1.	Управление социальной защиты населения и труда	Межотраслевые должности служащих четвертого уровня	до 100,0
4.2.	Центр социальных выплат	Межотраслевые должности служащих четвертого уровня	до 85,0
4.3.	Республиканский информационно-аналитический центр мониторинга условий труда - Исследовательская лаборатория экспертизы условий труда		
4.4.	Социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних	Межотраслевые должности служащих четвертого уровня	до 60,0
4.5.	Центр помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей		
4.6.	Детские дома-интернаты для умственно отсталых детей		
4.7.	Центры социального обслуживания		
4.8.	Реабилитационные центры (отделения) для ветеранов, инвалидов и детей-инвалидов		
4.9.	Техникум-интернат профессиональной и медико-социальной реабилитации инвалидов		
4.10.	Дома-интернаты для престарелых и инвалидов		
4.11.	Психоневрологические интернаты		
4.12.	Центр социальных выплат		

4.13.	Республиканский информационно-аналитический центр мониторинга условий труда - Исследовательская лаборатория экспертизы условий труда	Общепромышленные должности служащих третьего уровня	до 85,0
4.14.	Методический центр организации социального обслуживания		
4.15.	Ресурсный центр социальной защиты		
4.16.	Победа в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов		
4.17.	Управление социальной защиты населения и труда	Общепромышленные должности служащих третьего уровня	до 70,0
4.18.	Социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних	Общепромышленные должности служащих третьего уровня	до 60,0
4.19.	Центр помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей		
4.20.	Детские дома-интернаты для умственно отсталых детей		
4.21.	Центры социального обслуживания		
4.22.	Реабилитационные центры (отделения) для ветеранов, инвалидов и детей-инвалидов		
4.23.	Техникум-интернат профессиональной и медико-социальной реабилитации инвалидов		
4.24.	Дома-интернаты для престарелых и инвалидов		
4.25.	Психоневрологические интернаты		
4.26.	Управление социальной защиты населения и труда	Общепромышленные должности служащих первого, второго уровня	до 90,0
4.27.	Социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних		
4.28.	Центр помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей		
4.29.	Детские дома-интернаты для умственно отсталых детей		
4.30.	Центры социального обслуживания		
4.31.	Реабилитационные центры (отделения) для ветеранов, инвалидов и детей-инвалидов		
4.32.	Техникум-интернат профессиональной и медико-социальной реабилитации инвалидов		
4.33.	Дома-интернаты для престарелых и инвалидов		
4.34.	Психоневрологические интернаты		

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников учреждений сферы социального обслуживания, охраны труда и оказания социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей

**Перечень
Учреждений с учетом масштаба управления**

1. Управления социальной защиты населения и труда

№ п/п	Количество получателей мер социальной поддержки	Наименование должностей	Коэффициент масштаба управления
1.1.	Менее 10 тысяч человек	Главный бухгалтер	1,00
1.2.	От 10 до 15 тысяч человек		1,20
1.3.	От 15 до 25 тысяч человек		1,30
1.4.	От 25 до 100 тысяч человек		1,40
1.5.	Более 100 тысяч человек		1,50

2. Учреждения сферы социального обслуживания, охраны труда и муниципальных учреждений оказания социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей

№ п/п	Наименование учреждений	Количество коек	Коэффициент масштаба управления
1.	Центр социальных выплат	-	1,50
2.	Республиканский информационно-аналитический центр мониторинга условий труда - Исследовательская лаборатория экспертизы условий труда		1,20
3.	Методический центр организации социального обслуживания, Ресурсный центр социальной защиты, Победа в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов		1,20
4.	Социально-реабилитационные	без коек	1,00

	центры для несовершеннолетних, Центр помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей	15-30	1,20
		30-50	1,40
		Более 50	1,60
5.	Детские дома-интернаты для умственно отсталых детей	175	1,90
6.	Центры социального обслуживания	260	1,70
7.	Реабилитационные центры (отделения) для ветеранов, инвалидов и детей-инвалидов	До 50	1,50
		51-100	1,70
		Более 101	1,90
8.	Социально-оздоровительный центр комплексной реабилитации инвалидов	Более 101	2,00
9.	Техникум-интернат профессиональной и медико-социальной реабилитации инвалидов	110	1,80
10.	Дома-интернаты для престарелых и инвалидов	До 100	1,20
		101-200	1,50
		Более 201	1,80
11.	Психоневрологические интернаты, Специальные дома для одиноких престарелых и инвалидов	До 200	1,60
		Более 201	1,90

**Перечень должностей, работа на которых
дает право работникам на получение надбавки за интенсивность труда**

№ п/п	Наименование должностей	Размер надбавки за интенсивность труда (в процентах)
1.	Руководитель	до 50,00
2.	Заместители руководителя	до 40,00
4.	Главный бухгалтер	до 30,00

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников учреждений сферы социального обслуживания, охраны труда и оказания социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей

Типовое Положение о премировании работников
государственных учреждений
за повышение качества и результативность труда

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников государственных учреждений за повышение качества и результативность труда (далее Положение) вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников подведомственных учреждений Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) в увеличении объемов и улучшении качества предоставляемых социальных услуг населению, повышении культуры обслуживания, экономии трудовых и материальных ресурсов и улучшении конечных результатов работы.

1.2. Положение распространяется на работников учреждений социального обслуживания, охраны труда и оказания услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей.

1.3. Положение вводится в целях установления прямой зависимости оплаты труда от величины трудового вклада работника, поощрения напряженного, высокопроизводительного труда, проявления инициативы и творческого отношения к работе, а также необходимой ответственности работников за добросовестное выполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины.

2. Порядок начисления и выплаты премии

2.1. Премирование работников по настоящему Положению производится из фонда премирования, образуемого в размере не менее 20,0 % от утвержденного фонда оплаты труда.

2.2. Фонд премирования формируется в учреждении самостоятельно.

2.3. Выплата премии производится в пределах средств фонда премирования и предельными размерами не ограничивается. Средства фонда премирования не могут быть использованы на выплаты, не связанные с результативностью и качеством труда.

2.4. Премирование производится за индивидуальные результаты работы.

2.5. Положением предусматривается выплата премии – по итогам месяца (квартала).

2.6. Период начисления и выплаты премии (месяц, квартал) для работников учреждения устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.7. Для распределения фонда премирования в учреждении создается

комиссия. В состав комиссии входят руководитель учреждения и представитель профсоюзного комитета учреждения. Также в состав комиссии могут включаться руководители структурных подразделений учреждения. Премирование работников учреждения производится по итогам работы комиссии по оценке деятельности работников. Оценка деятельности работников производится комиссией в соответствии с разделом 3 Положения ежемесячно (ежеквартально).

2.8. Премирование за отчетный период (месяц, квартал) выплачивается не позднее месячного срока после окончания отчетного периода. Работникам, проработавшим неполный месяц (квартал), выплата премии производится за фактически отработанное время в данном учетном периоде. Работникам, вновь поступившим на работу, премия за отработанное время в первом месяце работы может быть выплачена по усмотрению руководителя учреждения.

2.9. Руководитель учреждения по согласованию с руководителем структурного подразделения и членами комиссии имеет право лишать отдельных работников премии полностью или частично в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины, правил техники безопасности или ненадлежащим исполнением должностных обязанностей.

2.10. Право решать вопрос о лишении премии работников полностью или частично предоставляется также руководителю соответствующего структурного подразделения. Комиссия принимает решение о лишении или снижении размера премии работникам с учетом представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

2.11. Перечень упущений в работе, за которые работники могут лишаться премии, или им может быть снижен размер премии, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.12. Лица, совершившие прогул, появление на работе в опьянении (алкогольном, наркотическом и токсическом) состоянии, нарушение правил общественного порядка лишаются премии полностью.

2.13. Лишение или снижение размера премии оформляется приказом (распоряжением) соответствующего руководителя с обязательным указанием причин и должно производиться только за тот расчетный период, в котором было совершено упущение в работе.

2.14. При начислении премии учитывается оценка деятельности работника. Оценка деятельности работника определяется по показателям, с учетом которых устанавливается размер премии. Показатели оценки деятельности работника приводятся в разделе 3 Положения.

2.15. Премирование руководителей и главных бухгалтеров учреждения производится с учетом оценки их деятельности Министерством труда и социального развития Республики Саха (Якутия) согласно Положению о премировании руководителей и главных бухгалтеров учреждений, подведомственных Министерству.

2.16. Премирование руководителя и главного бухгалтера не осуществляется при наличии в периоде, за который выплачивается премия, следующих упущений в работе:

- наложение дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым

кодексом Российской Федерации,

- перерасход фонда оплаты труда,
- нецелевое использование бюджетных и внебюджетных ассигнований,
- неэффективное использование бюджетных и внебюджетных ассигнований,
- непропорциональные расходы,
- образование несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности,
- неполное освоение лимитов бюджетных обязательств по итогам года,
- неисполнение кассового плана,
- выплата премии работникам в объеме ниже 20 % от утвержденного фонда заработной платы,
- несоблюдение сроков лицензирования учреждения,
- несвоевременное представление установленной бюджетной отчетности.

3. Определение размера премии

3.1. Премия начисляется работникам по основной работе.

3.2. Премия начисляется за фактически отработанное время на тарифную ставку (оклад) с учетом доплат и надбавок к тарифной ставке (окладу), выплачиваемых в соответствии с действующим законодательством, в том числе за работу в ночное время. Не учитывается работа по совместительству, по замещаемым должностям, работа без занятия штатной должности, расширение зоны обслуживания.

За работу в праздничные дни и сверхурочное время премия начисляется на одинарную тарифную ставку (оклад).

3.3. Премия начисляется за фактически отработанное время. Периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в ежегодном и дополнительном оплачиваемых отпусках, учебных отпусках, отпусках без сохранения заработной платы, предоставленных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, исключаются при начислении премии.

3.4. Основанием для начисления премии являются данные бухгалтерской, статистической отчетности, учетно-отчетных форм и оперативного учета.

3.5. Размер премии для каждого работника в фонде премирования определяется с учетом показателей оценки деятельности.

3.6. Оценка деятельности работника производится комиссией и оформляется протоколом. Протокол представляется комиссией в бухгалтерию учреждения за 5 дней до начисления заработной платы за текущий месяц (последний месяц квартала).

3.7. Оценка деятельности руководителя и главного бухгалтера учреждения определяется с учетом показателей для руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения (раздел 3 Положения) Министерством труда и социального развития Республики Саха (Якутия).

3.8. Бухгалтерия учреждения производит расчет размера материального поощрения для работников по следующей формуле:

$$П_i = \frac{ЗП_i \times ФП}{\sum_{i=1}^n (ЗП_i)}, \text{ где}$$

П_i – размер премии i-го работника;

ЗП_i – размер заработной платы i-го работника в месяц (квартал), начисленный в соответствии с пунктом 3.2. настоящего типового положения с учетом коэффициента и надбавки за работу в районах Крайнего Севера;

ФП – фонд премирования, подлежащий распределению для работников;

n – число работников, подлежащих премированию.

3.9. Администрация учреждения в соответствии с расчетом бухгалтерии готовит приказ по учреждению и представляет его на подпись руководителю в срок до 5 числа месяца, следующего за отчетным месяцем, кварталом.

3.10. Выплата премии производится на основании приказа руководителя учреждения в срок, установленный для выплаты заработной платы в учреждении.

3.11. Размер премии руководителя и главного бухгалтера учреждения определяется Министерством труда и социального развития Республики Саха (Якутия).

3.12. Выплата премии руководителю и главному бухгалтеру учреждения производится на основании приказа Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия).

4. Показатели оценки деятельности, учитываемые при определении размеров премии работников

4.1. Общие показатели оценки деятельности

4.1.1. Общие показатели оценки деятельности устанавливаются для всех работников учреждения:

- соблюдение трудовой дисциплины и внутреннего трудового распорядка учреждения,
- своевременность представления учетно-отчетных форм в рамках исполнения должностных обязанностей,
- соблюдение нормативных правовых актов, иных руководящих документов по своему разделу работы,
- отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующих органов и комиссий,
- своевременность и качество исполнения приказов и указаний руководства учреждения, структурного подразделения,
- своевременность принятия мер при нештатных ситуациях,
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда,
- работа над повышением квалификации работников учреждения,
- наличие обоснованных письменных жалоб.

4.1.2. Общие показатели оценки деятельности руководителей, заместителей

руководителя учреждения (структурного подразделения):

- соблюдение трудовой дисциплины и внутреннего трудового распорядка учреждения,
- своевременное и качественное представление финансовых документов, отчетов, иной запрашиваемой информации в Министерство труда и социального развития Республики Саха (Якутия),
- соблюдение нормативных правовых актов, иных руководящих документов,
- освоение лимитов бюджетных обязательств по итогам года,
- отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующих органов и комиссий,
- своевременность и качество исполнения распорядительных актов Министерства труда и социального развития РС(Я),
- соблюдение правил техники безопасности и противопожарной безопасности,
- своевременность и правильность принятия мер при нештатных ситуациях,
- внедрение современных форм и методов организации труда,
- работа над повышением квалификации,
- обоснованные письменные жалобы.

4.2. Примерные специальные показатели оценки деятельности работников

4.2.1. Для руководителей, заместителей руководителя учреждения социального обслуживания (структурного подразделения):

- наличие учредительных документов (лицензии на медицинскую деятельность, положения об учреждении, эксплуатационных документов на оборудование, приборы, аппаратуру, санитарно-эпидемиологического заключения);
- обеспеченность помещений всеми средствами коммунально-бытового обслуживания (соблюдение правил пожарной безопасности, безопасности труда, содержание в исправности специального и табельного технического оснащения);
- наличие контроля, проверки за своевременным ремонтом спецоборудования техоснащения для недопущения аварийных и чрезвычайных ситуаций;
- кадры (укомплектованность врачами, средним и младшим медицинским персоналом, сертификация врачей и среднего медицинского персонала, сертификация прочего персонала, аттестация специалистов учреждения);
- профилактические осмотры (выполнение плана флюорографического обследования, выполнение плана вакцинации, диспансеризации проживающих);
- соблюдение законных прав льготной категории проживающих (дополнительное лекарственное обеспечение, санаторно-курортное лечение, бесплатный проезд, бесплатное зубопротезирование);
- применение инновационных технологий;
- наличие внутреннего контроля и проверки за качеством оказываемой медицинской помощи;
- удовлетворенность проживающих социальной и медицинской помощью (% от числа опрошенных);
- ведение внебюджетной деятельности в соответствии с уставом учреждения;

- наличие в учреждении основных средств, не используемых по назначению.

4.2.2. Для врачей-специалистов учреждения:

- количество проживающих, охваченных профилактическим медосмотром;
- количество проживающих, охваченных диспансерным наблюдением;
- количество диспансерной группы проживающих, охваченных лечебно-профилактическими мероприятиями;
- количество проживающих, охваченных вакцинопрофилактикой;
- количество проживающих, охваченных флюорографическим обследованием;
- число заболеваний, выявленных впервые на поздней стадии;
- количество проживающих, получивших травмы, вызвавшие осложнения, ухудшение здоровья в результате несвоевременного оказания медицинской помощи;
- количество проживающих, заболевших впервые туберкулезом;
- количество проживающих, представленных на МСЭК для разработки индивидуальной программы реабилитации;
- использование современных методов лечения;
- обеспечение инфекционной безопасности (предотвращение вспышек инфекционных заболеваний, внутрибольничных инфекций);
- наличие контроля, проверки за санитарно-эпидемиологической обстановкой;
- наличие контроля и проверки за лекарственным обеспечением
- наличие профилактической работы с проживающими;
- отсутствие нарушений правил ведения медицинской документации в соответствии с установленными требованиями;
- работа над повышением квалификации, категории;

4.2.3. Для главных (старших) медицинских сестер учреждения:

- надлежащий контроль за повышением квалификации среднего медицинского персонала;
- обеспечение правильного учета, хранения, использования лекарственных средств, в том числе ядовитых и наркотических лекарственных средств, психотропных веществ;
- своевременность и качество выполнения врачебных назначений, ухода за больными;
- обеспечение контроля и проверки соблюдения санэпидрежима, санитарно-гигиенических требований.

4.2.4. Для среднего медицинского персонала:

- обеспечение правильного учета, хранения, использования лекарственных средств, в том числе ядовитых и наркотических лекарственных средств, психотропных веществ;
- своевременность и качество выполнения врачебных назначений, ухода за больными;
- обеспечение контроля и проверки соблюдения санэпидрежима, санитарно-гигиенических требований;
- соблюдение технологий по подготовке проживающих к различным видам исследований;

- отсутствие осложнений у проживающих, связанных с деятельностью медицинской сестры;

- обеспечение надлежащего ухода за проживающими, за тяжело больными (отсутствие пролежней, застойной пневмонии, мышечной атонии и др.);

- обеспечение инфекционной безопасности (отсутствие нарушений правил работы с дезинфекционными средствами, соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, техники безопасности при выполнении манипуляций);

- обеспечение правильного хранения, учета, использования лекарственных средств, спирта;

- проведение санитарно-просветительской работы с проживающими;

- отсутствие нарушений правил ведения медицинской документации в соответствии с установленными требованиями;

- работа над повышением квалификации, категории.

4.2.5. Для младшего медицинского персонала:

- обеспечение надлежащего ухода за проживающими;

- обеспечение инфекционной безопасности (отсутствие нарушений правил работы с дезинфекционными средствами, соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, техники безопасности при выполнении работ, противопожарной защиты);

- исполнительская дисциплина.

4.2.6. Для социальных работников, обслуживающих граждан на дому, в полустационарных, стационарных учреждениях:

- количество обслуживаемых по нормативу;

- частота посещений, патронажей;

- частота участия в оказании медицинской помощи (сопровождения в лечебные учреждения, проведении медицинских процедур в соответствии с назначением лечащих врачей);

- частота оказания экстренной медико-психологической помощи;

- частота консультирования по социально-правовым вопросам;

- помощь инвалидам в профессиональной реабилитации (в трудоустройстве);

- участие в общественной жизни коллектива;

- работа над повышением квалификации;

- качество, эффективность и своевременность оказанных социально-бытовых, социально-медицинских, социально-психологических, социально-экономических, социально-правовых (комплекса) услуг;

- соблюдение этики и деонтологии, гуманизма, конфиденциальности информации, касающейся жизнедеятельности клиента;

- применение новых методик, технологий;

- количество выявленных и поставленных на обслуживание отдельных граждан, несовершеннолетних детей, семей, нуждающихся в социальной помощи.

4.2.7. Для педагогических работников:

- умение объективно оценивать состояние клиента, для оказания эффективной педагогической помощи;

- умение оказать клиентам необходимую помощь в решении проблем, связанных с межличностными отношениями по преодолению внутрисемейных конфликтов, а также других значимых отношений;

- укрепление психического здоровья клиентов, повышение их стрессоустойчивости и психической защищенности;

- оказание помощи клиентам в исправлении допущенных ими педагогических ошибок, а также неадекватных родительских установок и форм поведения родителей при воспитании детей;

- разработка и внедрение новых социальных технологий.

4.2.8. Для главного бухгалтера учреждения:

- соблюдение требований Бюджетного кодекса РФ, 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» и других нормативных актов по бюджетному учету;

- своевременное и качественное представление финансовых документов, отчетов в Министерство труда и социального развития Республики Саха (Якутия);

- своевременное и качественное выполнение квартальных планов и отчетов работы учреждения, поручений и заданий Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия);

- освоение лимитов бюджетных обязательств (по итогам года);

- сокращение имеющейся дебиторской и кредиторской задолженности;

- отсутствие необоснованной кредиторской задолженности (по итогам года);

- целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств;

- владение в полной мере программным обеспечением по бюджетному учету.

4.2.9. Для прочих работников (рабочих и служащих) учреждения:

Показатели оценки качества для прочих работников устанавливаются администрацией учреждения в соответствии со спецификой работы.

5. Другие вопросы выплаты премии

5.1. Начисление премии производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.2. Премия включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

5.3. Комиссия по оценке деятельности работников учреждения вправе производить проверки правильности начисления премии, достоверности представления статистической и иной информации, послужившей для оценки деятельности работников и начисления им материального поощрения.

5.4. Споры, возникающие при выплате премии, решаются в установленном законодательством порядке.