

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета ГУ ТО «Комплексный центр социального обслуживания населения № 2»


 В.Н. Зверева

Приложение к приказу государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 2» от 31 октября 2017 года № 40-осн



УТВЕРЖДЕНО:

Директор государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 2»

 Л.А. Ильина

**ИЗМЕНЕНИЯ, ВНОСИМЫЕ В ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ № 2»**

1) Внести в Положение об условиях оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 2» (далее - Положение) следующие изменения:

а) таблицу пункта 2.1 раздела 2 Положения изложить в новой редакции:

Должности по уровням	Размер окладов, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1 квалификационный уровень (младшая медицинская сестра по уходу за больными, сестра-хозяйка, санитарка)	4368,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
2 квалификационный уровень (медицинская сестра диетическая)	5545,0
3 квалификационный уровень (медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра)	6139,0

по массажу, медицинская сестра палатная (постовая))	
4 квалификационный уровень (фельдшер, медицинская сестра процедурной)	6534,0
5 квалификационный уровень (старшая медицинская сестра)	7128,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень (врач-терапевт, врач - педиатор)	8611,0

б) таблицу пункта 3.1 раздела 3 Положения изложить в новой редакции:

Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	6006,0
Должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень (педагог-организатор, социальный педагог)	10216,0
3 квалификационный уровень (педагог-психолог, воспитатель)	10681,0
4 квалификационный уровень (логопед)	11610,0
Должности, отнесенные к ПКГ руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень (заведующий отделением)	10806,0

в) таблицу пункта 4.1 раздела 4 Положения изложить в новой редакции:

Должности по уровням	Размер окладов, руб.
----------------------	-------------------------

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (культурорганизатор)	9186,0
---	--------

г) таблицу пункта 5.1 раздела 5 Положения изложить в новой редакции:

Должности по уровням	Размер окладов, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (социальный работник)	6336,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
1 квалификационный уровень (специалист по социальной работе)	8866,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» (заведующий отделением (социальная служба))	10347,0

д) таблицу пункта 6.1 раздела 6 Положения изложить в новой редакции:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (администратор, техник)	5271,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень (экономист, специалист по кадрам, юрисконсульт)	6972,0
3 квалификационный уровень (бухгалтер I категории)	8131,0
4 квалификационный уровень (ведущий бухгалтер)	8713,0

5 квалификационный уровень (заместитель главного бухгалтера, главный специалист)	9336,0
---	--------

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенных в ПКГ:

Должности по уровням	Размер окладов, руб.
Специалист по охране труда	7551,0

е) таблицу пункта 7.1 раздела 7 Положения изложить в новой редакции:

Квалификационные уровни	Размер оклада, руб.
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (уборщик служебных помещений, уборщик территории, сторож (вахтер), машинист по стирке и ремонту специальной одежды), официант, кухонный рабочий, столяр, дезинфектор, дворник)	3634,0
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель автомобиля, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, оператор котельной, повар)	4431,0

ж) приложение № 4 к Положению изложить в новой редакции:

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера работникам
государственного учреждения Тульской области
«Комплексный центр социального обслуживания населения № 2»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера работникам государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 2» (далее – учреждение) устанавливает порядок и условия установления премиальных выплат работникам учреждения.

1.2. В целях поощрения руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственном учреждении Тульской области устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
премиальные выплаты по итогам работы.

Порядок, размер и условия установления премиальных выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру и работникам учреждения определяются на основе Положения об оплате труда, утвержденного локальным актом учреждения, принятого с учетом мнения представительного органа работников, и согласованным с органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения.

Порядок, размер и условия установления премиальных выплат руководителю учреждения определяются органом исполнительной власти Тульской области, проводящим на территории Тульской области государственную политику в сфере труда, трудовых и иных связанных с ними отношений, в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных учреждений, утвержденным распорядительным актом указанного органа исполнительной власти.

1.3. Порядок, размер и условия установления премиальных выплат по результатам оценки эффективности деятельности учреждения определяется руководителем учреждения по предложению комиссии по вопросам оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 2» (далее – комиссия), утвержденной приказом учреждения.

Установление премиальных выплат осуществляется в пределах средств, выделяемых из бюджета Тульской области на оплату труда работников учреждения в текущем финансовом году, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2. Порядок, размер, показатели эффективности и условия предоставления выплат стимулирующего характера

2.1. Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за результаты труда за установленный период с учетом результатов оценки эффективности

деятельности учреждения.

2.2. Установление премиальных выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру и работникам учреждения базируется на оценке деятельности учреждения, осуществляемой на основе Методики оценки эффективности деятельности государственных учреждений по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, работ), финансового менеджмента и стимулирования руководителей государственных учреждений в повышении эффективности деятельности по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, работ) и финансового менеджмента, утвержденной постановлением правительства Тульской области от 27.12.2012 № 777 «Об утверждении Методики оценки эффективности деятельности государственных учреждений» (далее – Постановление № 777) и не имеет обязательного характера.

При осуществлении премиальных выплат учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей с соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Размер премиальных выплат устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

Премиальная выплата по результатам работы не может превышать:

заместителям руководителя – 250 % должностному окладу;

главному бухгалтеру – 250 % должностному окладу.

Расчет размера премиальной выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляется с использованием балльной системы по следующей схеме:

- определяется стоимостной размер одного балла при максимально возможном количестве баллов (Цбал):

$$\text{Цбал} = \text{Фпрем} : \text{Кмах бал}777$$
, где:

Фпрем – размер фонда премиальных выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения с учетом периода установления премиальных выплат;

Кмах бал777 – максимальное возможное количество баллов с учетом проведенной оценки по Постановлению № 777 (максимально 100 баллов с учетом критериев по оценке эффективности выполнения плановых показателей для учреждений, которым государственное задание не устанавливается);

- определяется размер премиальной выплаты (Рпрем) с учетом набранных баллов согласно оценке по Постановлению № 777 (Кмах бал777):

$R_{\text{прем}} = C_{\text{бал}} \times K_{\text{мах}} \text{ бал} 777.$

Размер премиальной выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения определяется руководителем учреждения по предложению комиссии по вопросам оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 2» (далее – комиссия), утвержденной приказом учреждения, по результатам оценки эффективности деятельности учреждения и оформляется приказом учреждения.

Учитывая, что оценка по Постановлению № 777 проводится по результатам работы за квартал, набранные баллы за отчетный период применяются для расчета размера ежемесячной премиальной выплаты в последующих месяцах до следующей оценки эффективности деятельности учреждений.

В случае невозможности определения размера премиальной выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения по результатам работы за отчетный квартал (при принятии его на работу или при возложении обязанностей на работника учреждения) размер премиальной выплаты в последующих месяцах до следующей оценки эффективности деятельности учреждения может быть установлен в максимальном размере.

Премиальная выплата заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения производится ежемесячно.

Размер премиальной выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения может быть снижен по следующим основаниям:

несоблюдение требований законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Тульской области, приказов министерства;

нарушение финансово-хозяйственной, налоговой дисциплины, а также нанесение учреждению своей деятельностью и (или) бездействием материального ущерба;

установление фактов нецелевого использования бюджетных средств и (или) имущества, закрепленного за учреждением;

нарушение сроков исполнения установленных заданий, плановых показателей, предоставления отчетности и (или) запрашиваемой информации;

наличие обоснованных жалоб;

нарушение трудовой дисциплины.

Решение об установлении премиальных выплат в пониженном размере принимается руководителем учреждения с указанием причины снижения размера премиальной выплаты.

2.3. Размер премиальных выплат работникам учреждения устанавливается по результатам итоговой оценки персональной эффективности работника на основании представлений заместителей руководителя и работников, выполняющих функции руководителей структурных подразделений.

Показатель оценки персональной эффективности работника формируется по следующим критериям:

Критерии	Оценка в баллах
<i>Медицинские работники, педагогические работники, социальные работники, специалисты по социальной работе, младшие воспитатели</i>	
Оказание социальных услуг качественно и в полном объеме	3
Несущественные замечания при оказании социальных услуг	1
Нарушение качества и объемов при оказании социальных услуг	0
Соблюдение принципов конфиденциальности служебной информации	1
Не соблюдение принципов конфиденциальности служебной информации	0
Отсутствие обоснованных жалоб на работника со стороны обслуживаемых при выполнении им должностных обязанностей	1
Наличие обоснованных жалоб на работника со стороны обслуживаемых при выполнении им должностных обязанностей	0
Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	2
Несущественные нарушения правил техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	1
Нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	0
Соблюдение трудовой дисциплины	2
Нарушение трудовой дисциплины	0
Рациональное использование материальных ресурсов учреждения, бережное отношение к оборудованию и инвентарю	1 0

Нерациональное использование материальных ресурсов, порча оборудования и инвентаря	
Максимальное количество баллов	10
<i>Работники бытового обслуживания и организации питания</i>	
Соблюдение требований технологического процесса	3
Несоблюдение требований технологического процесса	0
Соблюдение принципов конфиденциальности служебной информации	1
Не соблюдение принципов конфиденциальности служебной информации	0
Отсутствие обоснованных жалоб на работника со стороны обслуживаемых при выполнении им должностных обязанностей	1
Наличие обоснованных жалоб на работника со стороны обслуживаемых при выполнении им должностных обязанностей	0
Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	2
Нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	0
Соблюдение трудовой дисциплины	2
Несущественные нарушения трудовой дисциплины	1
Нарушение трудовой дисциплины	0
Рациональное использование материальных ресурсов учреждения, бережное отношение к оборудованию и инвентарю	1
Нерациональное использование материальных ресурсов, порча оборудования и инвентаря	0
Максимальное количество баллов	10
<i>Административно-управленческий персонал и специалисты</i>	
Соблюдение сроков, достоверность и качество подготовленных документов, справок, планов, иных материалов по направлению деятельности	3
Несущественные замечания к подготовленным документам,	2

справкам, планам, иным материалам по направлению деятельности	
Нарушение сроков, предоставление недостоверных данных	0
Соблюдение принципов конфиденциальности служебной информации	1
Не соблюдение принципов конфиденциальности служебной информации	0
Отсутствие обоснованных жалоб на работника со стороны обслуживаемых при выполнении им должностных обязанностей	1
Наличие обоснованных жалоб на работника со стороны обслуживаемых при выполнении им должностных обязанностей	0
Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	2
Нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	0
Соблюдение трудовой дисциплины	2
Нарушение трудовой дисциплины	0
Рациональное использование материальных ресурсов учреждения, бережное отношение к оборудованию и инвентарю	1
Нерациональное использование материальных ресурсов, порча оборудования и инвентаря	0
Максимальное количество баллов	10
<i>Прочий обслуживающий персонал</i>	
Отсутствие нарушений обслуживания зданий, оборудования, механизмов, обеспечение бесперебойной работы учреждения	4
Наличие нарушений обслуживания зданий, оборудования, механизмов, обеспечение бесперебойной работы учреждения	0
Отсутствие обоснованных жалоб на работника со стороны обслуживаемых при выполнении им должностных обязанностей	1
Наличие обоснованных жалоб на работника со стороны	0

обслуживаемых при выполнении им должностных обязанностей	
Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	2
Нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	0
Соблюдение трудовой дисциплины	2
Нарушение трудовой дисциплины	0
Рациональное использование материальных ресурсов учреждения, бережное отношение к оборудованию и инвентарю	1
Нерациональное использование материальных ресурсов, порча оборудования и инвентаря	0
Максимальное количество баллов	10

Расчет размера премиальных выплат работникам учреждения осуществляется с использованием балльной системы по следующей схеме:

- определяется стоимостной размер одного балла при максимально возможном количестве баллов (Цбал):

$Цбал = Ф_{прем} : K_{мах} \text{ бал}$, где:

$Ф_{прем}$ – размер фонда премиальных выплат учреждения, складывающийся из фонда экономии заработной платы за счет средств бюджета Тульской области за период установления премиальных выплат, а также средств от приносящей доход деятельности с учетом периода установления премиальных выплат;

$K_{мах} \text{ бал}$ – максимальное возможное количество баллов с учетом проведенной оценки в соответствии с пунктом 2.3 настоящего Положения;

- определяется размер премиальной выплаты ($Р_{прем}$) с учетом набранных баллов:

$Р_{прем} = Цбал \times K_{мах} \text{ бал}$.

Размер премиальной выплаты устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

Оценка проводится по результатам работы за месяц с учетом оценки эффективности деятельности учреждения. Премияльная выплата работникам учреждения производится ежемесячно за фактически отработанное время.

Премияльные выплаты включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Премияльная выплата не выплачивается работникам в случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;

- нарушения кодекса этики и иных локальных нормативных актов;

- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;

- не обеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;

- упушения и искажения отчетности;

- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения;

- наличие обоснованных жалоб.

2.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения с учетом:

а) их участия в выполнении особо важных, срочных работ, мероприятий;

б) их участия в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения;

в) применения поощрений за труд (награждение почетной грамотой, благодарностью и др.).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не имеет обязательного характера.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, указанных в подпунктах, а) – б) пункта 2.4. Положения устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

Решение о выплате выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, указанной в подпунктах, а) – б) пункта 2.4. Положения, принимается руководителем по предложениям заместителей руководителя и работников учреждения, выполняющих функции руководителей структурных подразделений (заведующий отделением, заведующий производством (шеф-повар), главный специалист), и оформляется приказом учреждения.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, указанной в подпункте в) пункта 2.4. Положения, осуществляются на основании приказа учреждения по следующим основаниям:

в связи с награждением государственными и ведомственными наградами, присвоением Почетных званий (по направлению деятельности учреждения) - в размере одного должностного оклада (оклада);

в связи с награждением Почетной грамотой Губернатора Тульской области - в размере 5 000 рублей;

в связи с награждением Почетной грамотой правительства Тульской области - в размере 3 000 рублей;

в связи с награждением Благодарностью Губернатора Тульской области - в размере 2 000 рублей;

в связи с награждением почетной грамотой министерства труда и социальной защиты Тульской области, благодарностью министра труда и социальной защиты Тульской области - в размере 1 000 рублей.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

приказа государственного учреждения Тульской области
«Комплексный центр социального обслуживания населения № 2»
от « 31 » октября 2017 г. № 40-осн

О внесении изменений в приказ от 16 января 2017 №2-осн
«Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников
ГУ ТО «Комплексный центр социального обслуживания населения № 2»

Заместитель министра - директор департамента
социальной политики министерства труда и
социальной защиты Тульской области

И. А. Щербакова

Директор департамента финансово-экономического
обеспечения, бухгалтерского учета, отчетности
и контроля министерства труда и социальной защиты
Тульской области

Е. В. Водянова

Директор департамента труда и занятости
населения министерства труда и социальной
защиты Тульской области

С. М. Ильюшина

Заместитель директора департамента – начальник
отдела работы с ветеранами и инвалидами департамента
социальной политики министерства труда и социальной
защиты Тульской области

О.В. Амирасланова

Начальник отдела кадровой работы
и обеспечения деятельности министерства труда
и социальной защиты Тульской области

Е.В. Крамская

Главный советник отдела заработной платы,
охраны труда и социального партнерства
министерства труда и социальной защиты
Тульской области

О. Н. Герасимова

Главный советник отдела организации правовой
деятельности органов исполнительной власти
государственно-правового комитета Тульской области

М. В. Тарсинова

Начальник отдела финансово-
экономического обеспечения департамента
финансово-экономического обеспечения,
бухгалтерского учета, отчетности и контроля
министерства труда и социальной защиты
Тульской области

Т. О. Хамидулина

Начальник отдела организации социального
обслуживания министерства труда и социальной
защиты Тульской области

О.Ю. Попкова