|  |
| --- |
| **УТВЕРЖДЕНО**  Приказом областного государственного бюджетного учреждения «Управление социальной защиты и социального обслуживания населения по Куйтунскому району»  от 1 сентября 2022 года  № 2-п |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

**областного государственного бюджетного учреждения**

**"Управление социальной защиты и социального обслуживания населения по Куйтунскому району"**

**Глава I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения "Управление социальной защиты и социального обслуживания по Куйтунскому району" (далее – учреждение), подведомственного министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области (далее соответственно – Положение, министерство), разработано на основании Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений "Управление социальной защиты и социального обслуживания населения", подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющих деятельность по отдельным видам экономической деятельности, утвержденным приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 01.12.2021г. № 53-148/21-мпр, в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 4 Закона Иркутской области от 27 декабря 2016 года №131-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области".

2. Настоящее положение определяет:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

- размеры и условия установления выплат стимулирующего характера работников учреждения;

- размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждений;

- показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений;

- условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения;

- порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

- Иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения.

3. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

4. Положение об оплате труда работников учреждения разрабатывается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области и утверждается локальным нормативным актом учреждения.

5. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного учреждения.

Штатное расписание учреждения подлежит согласованию с министерством.

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

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

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

8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на текущий финансовый год в пределах:

- субсидий на выполнение государственного задания;

- субсидий на иные цели;

- средств, полученных от приносящей доход деятельности.

9. Руководитель учреждения несет ответственность за перерасход фонда заработной платы работников учреждения.

**Глава II. Порядок и условия оплаты труда**

**работников учреждения**

10. Заработная плата работника учреждения состоит из:

- оклада (должностного оклада);

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера.

11. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), установленных по занимаемым данными работниками должностями (профессиями), отнесенным к соответствующим ПКГ, согласно **приложению 1** к настоящему Положению (далее – должностной оклад).

ПКГ, к которым относятся должности (профессии) работников учреждения, утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Критерии отнесения должностей (профессий) работников учреждения к ПКГ утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам".

Минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждения по ПКГ к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, согласно **приложению 2** к настоящему Положению.

12. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждения, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 5-10 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждения, должности которых в соответствии с пунктом 38 настоящего Положения имеют двойное наименование, устанавливаются на 10-20 процентов ниже минимального оклада по второму наименованию должности руководителя структурного подразделения учреждения.

13. По должностям работников учреждений, размеры окладов (должностных окладов) ко которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

14. Работникам учреждения с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

15. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

**Глава III. Размер и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

16. Работникам учреждения устанавливаются следующие вида выплат компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

- надбавка за работу в сельской местности.

17. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам учреждения устанавливается в размере не менее 4 процентов к окладу (должностному окладу) по результатам специальной оценки условий труда, проведенной в установленной законодательством порядке.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не производится, о чем работник извещается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

18. Работникам учреждения, работающим с детьми-инвалидами, детьми и подростками с ограниченными возможностями здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, страдающими психическими расстройствами здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися на постоянном постельном режиме, гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в частичном постороннем уходе, гражданами пожилого возраста, несовершеннолетними, нуждающимися в социальной реабилитации, гражданами пожилого возраста, нуждающимися в предоставлении социально-оздоровительной услуги, гражданами, освободившимися из мест лишения свободы, гражданами без определенного места жительства, устанавливается доплата к окладу (должностному окладу) за характер выполняемой работы и специфику труда в учреждении.

19. Работникам учреждений устанавливается доплата за характер выполняемой работы и специфику труда в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу).

20. Руководитель учреждения с учетом мнения представительного органа работников и конкретных условий труда в учреждении утверждает список должностей работников, оплата которых производится с применением выплат компенсационного характера, указанных в пунктах 18-19 настоящего Положения.

21. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, возмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

22. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления оклада (должностного оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

23. Работникам учреждения, рабочий день которых разделен на части с перерывом в работе свыше двух часов) в связи с выполнением работ, где это необходимо вследствие особого характера труда, производится доплата за отработанное время из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности (профессии).

Перечень работников, которым устанавливается указанная доплата и размер доплаты утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

24. Работникам учреждения, отделений учреждения, расположенных в сельской местности, устанавливается надбавка за работу в сельской местности к окладу (должностному окладу) в размере 25 процентов.

25. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральными и областными законодательством.

**Глава IV. Размер, порядок и условия установления выплат**

**стимулирующего характера работникам учреждений**

26. К выплатам стимулирующего характера относятся следующие виды выплат, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу:

26.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

26.2. выплата за стаж непрерывной работы;

26.3. выплаты за качество выполняемых работ;

26.4. премиальные выплаты по итогам работы;

26.5. выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важность выполняемых работ:

- надбавка за квалификационную категорию, за учетную степень, за наличие почетного звания;

- персональная надбавка;

26.6. выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы могут производится работникам учреждения за месяц, квартал, полугодие, год. Премия по итогам работы выплачивается с учётом выполнения показателей эффективности деятельности учреждения, при наличии достигнутых показателей, определяемых согласно **приложениям 3-14** к настоящему Положению в зависимости от занимаемой ставки, с учётом выполнения особо важных, срочных и сложных заданий**.**

27. Размер, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работника учреждения определяются в положении об оплате труда работников учреждения на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников должны отражать зависимость результатов труда и качества оказываемых государственных услуг непосредственно работником, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера и их размере принимает руководитель учреждения по предложениям руководителей структурных подразделений учреждения с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении с участием представительного органа работников, в пределах фонда труда работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения определяются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах.

Стимулирующие выплаты по бальной системе и премиальные выплаты не производятся при работе по данной должности менее 1 месяца, а также лицам, работающим на условиях внешнего совместительства.

28. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании следующих показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения:

- применение передовых приемов, методов и технологий, повышающих результативность труда и передача опыта молодым работникам;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

- особый режим работы, связанный с административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, конкурсным и другими процессами управления учреждением;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных и срочных работ по внеплановым мероприятиям;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных государственных целевых программ.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты в работе устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада, утверждается руководителем учреждения.

29. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам учреждений в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада).

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на установление стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в учреждениях, устанавливается согласно **приложению 15** к настоящему Положению.

30. Выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы могут производиться работникам учреждений за месяц, полугодие, год.

Премия по итогам работы выплачивается с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения с учетом выполнения особо важных, сложных и срочных заданий.

Примерные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения согласно **приложению 16** настоящего Положения.

Периодичность премирования устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

31. Персональная надбавка к окладу (должностному окладу) устанавливается работникам учреждения за степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемых работ.

Решение об установлении персональной стимулирующей надбавки и ее размере в процентном отношении до 200%, принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника учреждения.

Персональная надбавка к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год). Размер персональной стимулирующей надбавки составляет до двух окладов (должностных окладов) и устанавливается в пределах фонда оплаты работников учреждения.

**Глава V. Условия оплаты труда руководителей учреждений,**

**его заместителей, главного бухгалтера**

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

33. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в порядке, установленном Правительством Иркутской области.

34. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения определяются в зависимости от должностного оклада руководителя учреждения и устанавливаются руководителем учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10-25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10-25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

35. Допускается двойное наименование должности работника в случае, если заместитель руководителя учреждения, главный бухгалтер учреждения является руководителем структурного подразделения этого учреждения.

Заработная плата такого работника определяется по первому наименованию должности работника.

36. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителя, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 3 настоящего Положения.

37. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы за полугодие, год, за выполнение особо важных, сложных и срочных заданий в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников учреждения.

38. Размеры и условия выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется на основании распоряжения министерства с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей, утвержденных правовым актом министерства, с учетом выполнения особо важных, сложных и срочных заданий.

39. Размер, порядок и условия установления премиальных выплат по итогам работы заместителем руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждений, указанных в **приложении 16** к настоящему Положению.

**Глава VI. Порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги**

40. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников учреждения увеличиваются (индексируются) в соответствии с законом Иркутской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом уровня инфляции (потребительских цен).

**Глава VII. Иные вопросы, связанные с оплатой труда**

**работников учреждений**

41. Работникам учреждения однократно может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество;

- материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи (супруга (супруги), родителя, ребенка) (далее – член семьи);

- юбилейные даты работника (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения);

- смерть работника, смерть члена семьи работника.

Условия выплаты материальной помощи, ее размеры устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Право работника на получение материальной помощи возникает со дня вступления в силу заключенного с ним трудового договора.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, при представлении документов, подтверждающих наличие оснований для предоставления материальной помощи, при наличии экономии фонда оплаты труда работников учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее размере принимается министерством на основании письменного заявления руководителя учреждения и представленных им в министерство документов, подтверждающих наличие оснований для оказания материальной помощи, при наличии экономии фонда оплаты труда работников учреждения.

Материальная помощь работнику учреждения предоставляется в размере до 3 должностных окладов, руководителю учреждения и работникам учреждения, должностной оклад которых установлен в процентном отношении к окладу руководителя учреждения, в размере до одного должностного оклада.

На материальную помощь работникам учреждения начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в соответствии с федеральным и областным законодательством.

42. В случае смерти работника учреждения материальная помощь оказывается однократно одному члену его семьи, первым подавшему заявление об оказании материальной помощи с приложением свидетельства о смерти работника учреждения и документов, подтверждающих их родство.

43. Работникам учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска из фонда оплаты труда работников учреждения производится единовременная (один раз в год) выплата в размере двух должностных окладов (далее – единовременная выплата) на основании соответствующего письменного заявления работника в следующих случаях:

- предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме;

- разделения в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части – при предоставлении одной из частей данного отпуска;

- замены в установленном порядке части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией – одновременно с предоставлением данной компенсации.

Если при разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части единовременная выплата не производилась, она подлежит выплате при предоставлении последней части ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата производится пропорционально обработанному времени при увольнении работника в случае:

- предоставления неиспользованного отпуска с последующим увольнением работника;

- выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск.

Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру выплачивается в размере не более 2,6 минимальных размеров оплаты труда, установленных федеральным законодательством.

Решение о предоставлении работнику единовременной выплаты и ее размере принимает руководитель учреждения.

Решение о предоставлении руководителю учреждения единовременной выплаты и ее размере принимается министерством.

На единовременную выплату начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в соответствии с федеральным и областным законодательством.

44. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

Директор ОГБУ "Управление

социальной защиты и

социального обслуживания населения

по Куйтунскому району" Т.П.Шупрунова

|  |
| --- |
| Приложение 15  к Положению об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения "Управление социальной защиты и социального обслуживания населения по Куйтунскому району" |

**ПОРЯДОК**

**ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ,**

**ДАЮЩЕГО ПРАВО НА УСТАНОВЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ**

**В ОБЛАСТНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

**"УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ ПО КУЙТУНСКОМУ РАЙОНУ" ПОДВЕДОМСТВЕННОМУ МИНИСТЕРСТВУ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ, ОПЕКИ И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОТДЕЛЬНЫМ ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

1 При исчислении стажа непрерывной работы, дающего право на установление стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в государственном бюджетном учреждении "Управление социальной защиты и социального обслуживания населения", подведомственного министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющего деятельность по отдельным видам экономической деятельности (далее соответственно – стимулирующая надбавка, учреждение социального обслуживания), работникам засчитывается:

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях   
время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в медицинских организациях независимо от ведомственной подчиненности, обеспечивающих деятельность органов, осуществляющих федеральный государственный санитарно-эпидемиологический контроль (надзор);

время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр в медицинских высших образовательных организациях;

время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских организациях;

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и медицинских организациях при условии, если за ними непосредственно следовала работа в медицинских организациях и учреждениях социального обслуживания;

время выполнения в медицинских организациях лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных организаций, в том числе организаций дополнительного медицинского образования, и научных организаций;

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями организаций независимо от форм собственности;

время службы (работы) в военно-медицинских организациях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в медицинских организациях системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в медицинские организации и учреждения социальной защиты населения не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

время работы в медицинских организациях и учреждениях социального обслуживания в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных организаций, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в медицинских организациях и учреждениях социального обслуживания;

время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество;

время замещения должностей государственной гражданской службы, воинских должностей и должностей федеральной государственной службы иных видов;

время замещения государственных должностей;

время замещения должностей муниципальной службы;

время замещения выборных должностей в органах местного самоуправления;

время работы в государственных учреждениях Иркутской области, подведомственных министерству;

время замещения должностей, не являющихся должностями государственной гражданской службы Иркутской области, в территориальных подразделениях (управлениях) министерства;

время замещения отдельных должностей на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы для выполнения работником учреждения должностных обязанностей по занимаемой должности. Периоды работы в указанных должностях в совокупности не должны превышать пяти лет.

При исчислении стажа непрерывной работы, дающего право на установление стимулирующей надбавки, работникам засчитываются следующие периоды если им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на стимулирующую надбавку:

время работы на выборных должностях в органах законодательной (представительной) и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2. Стаж работы сохраняется:

1) не позднее одного месяца:

со дня увольнения из медицинских организаций и учреждений социального обслуживания;

после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в медицинских организациях, учреждениях социального обслуживания;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пункте 31 Положения об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждений "Управление социальной защиты и социального обслуживания населения по Куйтунскому району", подведомственному министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющего деятельность по отдельным видам экономической деятельности, утвержденного настоящим приказом (далее - Положение), а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов Роспотребнадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, страховых медицинских организаций, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Российского общества Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

после увольнения с работы на должностях медицинского персонала образовательных организаций, которая непосредственно следовала за работой в медицинских организациях, учреждениях социального обслуживания;

со дня увольнения из организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции медицинских организаций, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в медицинских организациях, учреждениях социального обслуживания;

2) не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из медицинских организаций, учреждений социального обслуживания и должностей, указанных в пункте 31 Положения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях, предусмотренных в пункте 31 Положения.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованное за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником.

3) не позднее трех месяцев:

после окончания профессиональной образовательной организации и образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения);

со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских организациях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в медицинских организациях системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, не считая времени переезда;

4) не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделений) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделений), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

5) не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), перечисленных в пункте 31 Положения;

6) стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), перечисленных в пункте 31 настоящего Положения:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным в государственной службе занятости населения в качестве безработных граждан; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению государственной службы занятости населения в другую местность и для трудоустройства;

покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

гражданам, которые приобрели право на трудовую или страховую пенсию в период работы в медицинских организациях или учреждениях социальной защиты населения;

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений (подразделений), перечисленных в пункте 31 Положения, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

7) стаж работы сохраняется также в случае расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на попечении работников) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

3. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 1 - 5 пункта 2 настоящего Порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на стимулирующую надбавку, не включаются.

4. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, не предусмотренных номенклатурой медицинских организаций и номенклатурой организаций социального обслуживания, за исключением учреждений, упомянутых в настоящем Порядке.

5. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала в учреждениях социального обслуживания, стимулирующая надбавка устанавливается по каждой должности в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Документами для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, являются трудовая книжка, а также иные документы, подтверждающие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки за выслугу лет (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, трудовые договоры и соглашения, трудовые, послужные и формулярные списки, военный билет или справки военных комиссариатов, подтверждающие стаж военной службы, иные документы) (далее - документы).

Право на установление надбавки за выслугу лет устанавливается со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня представления работниками учреждения документов о стаже, необходимом для установления надбавки за выслугу лет.

|  |
| --- |
| Приложение 16  к Положению об оплате труда работников областного  государственного бюджетного учреждения "Управление социальной защиты и социального обслуживания населения по Куйтунскому району" |

**ПРИМЕРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ**

**ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ "УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ ПО КУЙТУНСКОГО РАЙОНА", ПОДВЕДОМСТВЕННОГО МИНИСТЕРСТВУ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ, ОПЕКИ И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОТДЕЛЬНЫМ ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Критерий | | | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | | | 4 |
| 1 | Своевременность принятия решения о назначении и предоставлении региональных социальных выплат | Количество решений, принятых в установленные сроки | | 100 % | 10 |
| 80 % - 99 % | 7 |
| 70 % - 50 % | 4 |
| менее 70 % | 0 |
| 2 | Наличие переплат в связи с назначением меры социальной поддержки одному и тому же лицу в разных государственных бюджетных учреждениях Иркутской области, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области | Оцениваются переплаты в результате двойного установления социальных выплат | | отсутствие переплат | 10 |
| наличие переплат | 0 |
| 3 | Проведение сверки по натуральным мерам социальной поддержки | Оценивается качество проведения сверки | | отсутствие замечаний | 10 |
| наличие замечаний | 5 |
| отсутствие меры социальной поддержки, отсутствие сверки | 0 |
| 4 | Количество обоснованных жалоб граждан на нарушение работниками учреждения правил этики и деонтологии | Оценивается отсутствие жалоб | | отсутствие жалоб | 10 |
| 1 жалоба в квартал | 5 |
| более 2 жалоб | 0 |
| 5 | Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, возложенных трудовым договором и должностной инструкцией | Оценивается качественное исполнение должностных обязанностей | | должностные обязанности исполняются своевременно, качественно, в полном объеме | 10 |
| наличие 1 - 2 замечаний по исполнению работником должностных обязанностей | 5 |
| наличие больше 2 замечаний по исполнению работником должностных обязанностей | 0 |
| 6 | Своевременные и качественные прием, обработка и подготовка документов для назначения мер социальной поддержки | Оценивается качество приема, обработки и подготовки документов для назначения мер социальной поддержки | | без замечаний | 10 |
| 1 - 2 документа возвращены на доработку | 5 |
| больше 2 документов возвращено на доработку | 0 |
| 7 | Своевременная подгрузка заявлений о назначении мер социальной поддержки в государственной автоматизированной информационной системе "Электронный социальный регистр населения Иркутской области" (далее – АИС "ЭСРН") с Единого портала государственных и муниципальных услуг Российской Федерации (далее - ЕПГУ) | Оценивается своевременность подгрузки данных с ЕПГУ | | своевременно и качественно | 10 |
| своевременно, но требующие доработки | 5 |
| несвоевременно и с замечаниями | 0 |
| 8 | Достоверность введения информации в АИС "ЭСРН" при внесении заявлений о назначении мер социальной поддержки и документов | Оценивается правильность введения информации | | без замечаний | 10 |
| 1 - 2 документа возвращены на доработку | 5 |
| больше 2 документов возвращено на доработку | 0 |
| 9 | Своевременное размещение уведомлений об отказе в назначении мер социальной поддержки и опубликование результата о положительном рассмотрении заявления на Едином портале государственных услуг | Оценивается своевременное размещение уведомлений об отказе, назначении мер социальной поддержки на ЕГПУ | | своевременно и качественно | 10 |
| своевременно, но требующие доработки | 5 |
| несвоевременно и с замечаниями | 0 |
| 10 | Своевременная и качественная отработка контрольных отчетов в АИС "ЭСРН" | Оценивается качество и своевременность отработки контрольных отчетов | | своевременно и качественно | 10 |
| своевременно, но требующие доработки | 5 |
| несвоевременно и с замечаниями | 0 |
| 11 | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | Оценивается соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | | соблюдение в полном объеме | 10 |
| наличие 1 - 2 нарушений правил внутреннего трудового распорядка | 5 |
| наличие более 3 нарушений правил внутреннего трудового распорядка | 0 |
| 12 | Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки в рамках установленной периодичности | Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов) | | | 2 |
| Отказ от прохождения курсов или программ повышения квалификации | | | - 2 |
| 13 | Подготовка предложений по внедрению новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан | Внедрение новых эффективных технологий социального обслуживания граждан и достижение позитивных результатов при их применении | | | 6 |
| 14 | Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах | Участие работников учреждений в указанных мероприятиях | | | 7 |
| 15 | Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг | Отсутствие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг | | | 20 |
| Наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами | | | - 5  за каждую обоснованную жалобу |
| 16 | Выполнение норматива по количеству оказываемых социальных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам | 100 % | | | 20 |
| 95 % - 99 % | | | 0 |
| < 95 % | | | - 2 |
| 17 | Оказание дополнительных социальных услуг | Оказание социальным работником дополнительных социальных услуг по договорам об оказании платных дополнительных услуг | | | 10 |
| Рост доходов, поступающих по договорам об оказании платных услуг, на 5% по сравнению с предыдущим периодом | | | 2  за каждые 5 % |
| Снижение доходов по договорам об оказании платных услуг по сравнению с предыдущим периодом | | | - 2 |
| Отсутствие доходов по договорам об оказании платных услуг | | | - 5 |
| 18 | Качество и своевременность представления отчетов, закрепленных за работником учреждения | Своевременно и качественно | | | 10 |
| Своевременно, но требующие доработки | | | 5 |
| Несвоевременно, но без ошибок | | | 5 |
| Несвоевременно и с замечаниями | | | 0 |
| 19 | Отсутствие нарушений правил санитарно-гигиенического и противоэпидемиологического режимов, обслуживания и ухода за гражданами, выявленных в ходе текущих или иных проверок | Отсутствие нарушений | | | 5 |
| Наличие нарушений | | | - 5 |
| 20 | Отсутствие предписаний и (или) нарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов и текущих проверок уполномоченных должностных лиц учреждения, касающихся направления деятельности сотрудника | Отсутствие нарушений | | | 5 |
| Наличие нарушений | | | - 5 |
| 21 | Выполнение индивидуального плана работы по оказанию социально-медицинских, социально-педагогических и социально-психологических услуг | 80 % и более | | | 8 |
| менее 80 % | | | 0 |
| 22 | Отсутствие просроченной задолженности дебиторской и кредиторской | Отсутствие | | | 10 |
| Наличие | | | 0 |
| 23 | Уровень освоения средств областного бюджета | Оценивается полнота освоения средств, полученных из федерального бюджета | 100 % | | 10 |
| 80 - 99 % | | 5 |
| менее 80 % | | 0 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |