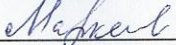


СОГЛАСОВАНО:


Представитель трудового коллектива
ГБУ «Областной реабилитационный
центр для детей и подростков
с ограниченными возможностями
города Дзержинска»

 С.В.Маркелова
«01» ноября 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБУ «Областной
реабилитационный центр для детей
и подростков с ограниченными
возможностями города Дзержинска»



 Т.Г. Кочуева
«01» ноября 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения
«Областной реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными
возможностями города Дзержинска»

Раздел 1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников организации социального обслуживания, находящейся в ведении Нижегородской области, (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 г. № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 г. № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. № 467 «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области» Постановлением Правительства Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 12 июля 2016 г. № 453 «О внесении изменений в постановление Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. № 467 «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 19 сентября 2019 г. № 671 «О внесении изменений в постановление Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. № 467», принятое в

рамках реализации распоряжения Правительства Нижегородской области от 23 апреля 2019 г. № 349-р «О принятии мер по увеличению оплаты труда работникам бюджетного сектора экономики Нижегородской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

Система оплаты труда работников ГБУ «ОРЦДПОВ г.Дзержинска», находящегося в ведении министерства социальной политики Нижегородской области, (далее – организация социального обслуживания) устанавливается и изменяется с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

б) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

в) Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом директора департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. № 229 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

г) Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом директора департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. № 230 (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

д) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Нижегородской региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ж) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

з) мнения представительного органа работников.

Применение систем нормирования труда работников организации социального обслуживания определяется руководителем организации социального обслуживания с учетом мнения представительного органа работников и (или) устанавливается коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Размеры минимальных должностных окладов (ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих), устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров должностных окладов (ставок заработной платы), установленных Правительством Нижегородской области.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов (базовых ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам должностные оклады (ставки заработной платы) работников, занимающих должности служащих (осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих), входящих в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых ставок заработной платы)

Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставка заработной платы) работника, размеры и условия выплат стимулирующего

характера, размеры и условия выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, а также по совместительству производится в соответствии со статьями 93 и 285 Трудового кодекса Российской Федерации.

Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Положение об оплате труда, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера работников устанавливаются соглашением, коллективным договором и локальным нормативным актом организации социального обслуживания с учетом мнения представительного органа работников.

В случае оптимизации структуры и численности работников организации экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Штатное расписание организации социального обслуживания в соответствии с уставом утверждается директором организации социального обслуживания и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации социального обслуживания.

Индексация (повышение) заработной платы работников организации социального обслуживания осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на

плановый период) и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

Работодатель при выплате заработной платы извещает в письменной форме работников:

- о составных частях заработной платы, причитающейся им за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работникам. В том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Министерство социальной политики Нижегородской области устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации социального обслуживания (не более 40 процентов), а также перечни должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу организации социального обслуживания.

Основной персонал организации социального обслуживания – работники организации социального обслуживания, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом организации социального обслуживания целей деятельности этой организации социального обслуживания, а так же их непосредственные руководители (персонал, непосредственно участвующий в процессе оказания услуг).

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

Административно-управленческий персонал организации социального обслуживания – работники организации социального обслуживания, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники организации социального обслуживания, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации социального обслуживания (персонал, не участвующий непосредственно в процессе оказания услуг).

Раздел 2. Порядок и условия оплаты труда

Подраздел 1. Основные условия оплаты труда

1. Система оплаты труда работников организации социального обслуживания включает:

- должностные оклады (ставки) для должностей руководителей, специалистов и служащих;
- ставки заработной платы для профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются директором организации социального обслуживания на основании данных таблиц 1-5 Приложения 1 к настоящему Положению, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы;

– в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и установленными требованиями к квалификации;

– с учетом отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным соответствующими нормативными правовыми актами;

– на основании минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы и повышающих коэффициентов (величин повышения, применяемых к размерам минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы), определенных в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимыми для осуществления данной профессиональной деятельности.

2. Рабочим, отнесенным к высококвалифицированным по важности и ответственности выполняемых работ, ставка заработной платы устанавливается по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», исходя из утверждаемых Правительством Нижегородской области минимальной ставки заработной платы и повышающего коэффициента по 4 квалификационному уровню

К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и постоянно выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом или высшей сложности, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные (особые важные) и ответственные (особо ответственные) работы, отнесенные к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, утверждается министерством социальной политики Нижегородской области.

Вопрос об отнесении конкретного рабочего к числу высококвалифицированных в соответствии с Перечнем, решается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ.

3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников Учреждения повышаются:

Таблица 1.

| Основание повышения | Повышающий коэффициент |
|---|------------------------|
| 1.В связи с присвоением категорий по итогам аттестации: | |
| Работникам, замещающим должности «медицинский психолог», «специалист по реабилитации инвалидов», а также должности, относящиеся к медицинскому и фармацевтическому персоналу: | |
| II квалификационной категории | 1,03 |
| I квалификационной категории | 1,07 |
| Высшей квалификационной категории | 1,10 |
| Работникам, замещающим должности по ПКГ «Педагогические работники: | |
| II квалификационной категории | 1,10 |
| I квалификационной категории | 1,20 |
| Высшей квалификационной категории | 1,30 |

4.В результате применения повышений, указанных в пунктах 2 и 3 настоящего подраздела, образуется новый повышенный оклад (должностной оклад) и ставка заработной платы, которые учитываются при установлении повышающих коэффициентов, а также компенсационных и стимулирующих выплат.

5.Работникам Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) за:

Таблица 2.

| Основание повышения | Повышающий коэффициент |
|--|------------------------|
| Наличие почетных званий «Заслуженный работник социальной защиты населения РФ», «Заслуженный работник социального обеспечения РФ», «Заслуженный врач РФ», «Заслуженный учитель РФ» и почетных званий, приравненных к поименованным, полученных до 2 марта 1994 года | 1,1 |
| Наличие государственных наград, полученных за время работы в отрасли | 1,1 |
| Наличие ученой степени «кандидат наук» | 1,1 |
| Наличие ученой степени «кандидат наук» | 1,2 |

5.1. При наличии у работника двух или более почетных званий, соответствующих профилю Учреждения, повышение производится по одному из оснований по выбору работника.

5.2. Повышение окладов (должностных окладов) за наличие ученых степеней «кандидат наук» и «доктор наук» по направлениям образования, имеющим приоритетное значение для отрасли социальной защиты (социального, педагогического, юридического, экономического, медицинского), осуществляется при работе по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, наличие ученых степеней по которым предусмотрено требованиями к квалификации по соответствующей должности).

При наличии у работника двух оснований (почетного звания и ученой степени) повышение производится по одному (максимальному) основанию.

6. Повышение окладов (должностных окладов) производится в следующие сроки:

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;
- при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени;
- при получении государственной награды - со дня издания Указа Президента Российской Федерации о награждении;
- при присвоении квалификационной категории по итогам аттестации - со дня вступления в силу решения о присвоении квалификационной категории по итогам аттестации (издания соответствующего приказа).

7. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 5 настоящего подраздела, не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при установлении компенсационных и стимулирующих выплат.

Подраздел 2. Выплаты компенсационного характера

1.С учетом условий труда и норм действующего законодательства

работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, обслуживающим особый контингент лиц. Для установления выплаты работникам не требуется проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах;

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

- процентная надбавка к должностному (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

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.

2.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается выплата только по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах. Выплата может устанавливаться только тем работникам, рабочее место которого по итогам специальной оценки условий труда признано опасным и в карте специальной оценки условий труда установлена необходимость установления повышенной оплаты труда. Минимальный размер выплаты (4%) установлен в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.1. Выплаты работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливаются в следующих размерах от должностного оклада, ставки заработной платы, в соответствии с перечнем организаций социального обслуживания, подразделений:

Таблица 3.

| № п/п | Наименование организаций социального обслуживания и их подразделений | Размер выплаты, % |
|-------|--|-------------------|
| 1. | <ul style="list-style-type: none"> - психоневрологические интернаты (за исключением отделений общего типа); - детские психоневрологические интернаты; - специальные отделения психоневрологических интернатов; - реабилитационные центры (отделения) для детей и подростков с ограниченными возможностями (при работе с детьми с дефектами умственного или физического развития); - и другие. | 25 |

Рекомендуемый перечень должностей (профессий) работников, обслуживающих особый контингент лиц, утверждается министерством социальной политики Нижегородской области, который служит основанием для разработки и утверждения с учетом мнения представительного органа работников в каждой организации социального обслуживания локального нормативного акта, содержащего список конкретных работников, которые имеют право на установление указанной выплаты.

При установлении выплат компенсационного характера руководители Учреждений должны принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

2.2. Выплата в размере от 4 до 24 процентов к ставке заработной платы рабочим, занятым на работах с тяжелыми условиями труда, устанавливается в пределах выделенного фонда оплаты труда по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости на таких работах.

При признании по итогам специальной оценки условий труда места безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

2.2.1. Процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в

зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, устанавливается в размере и в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

2.2.2. При совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам организаций устанавливается доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от ставки заработной платы, должностного оклада по основной профессии (должности) с учетом повышающего коэффициента за работу на селе и закрытых административно-территориальных образованиях без учета других повышений и выплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2.2.3. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам организаций социального обслуживания устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере до 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Перечень должностей (профессий), работающих в ночное время, утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников в пределах выделенного фонда оплаты труда.

Размеры, определенные в настоящем разделе, установлены в целях единообразия оплаты труда в организациях социального обслуживания.

Подраздел 3. Выплаты стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера направлены на повышение эффективности деятельности Учреждения, посредством увеличения заинтересованности работников в результатах своего труда, в качественном и своевременном выполнении своих должностных обязанностей и устанавливаются приказом директора Учреждения на основании протокола заседания Балансовой комиссии с учетом показателей и критериев оценки деятельности работников Учреждения, кроме разовых премий в связи с юбилейными и праздничными датами и профессиональными праздниками.

2. Выплаты устанавливаются в абсолютных размерах или процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ и осуществляются за счет средств областного бюджета, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за стаж непрерывной работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальная выплата по итогам работы (за месяц, квартал);

При определении размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы учитываются показатели и критерии оценки

деятельности работников Учреждения (Приложение 2 к настоящему положению).

Перечень критериев и показателей результативности и эффективности работы работников утверждается приказом директора Учреждения согласно оценочных листов по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам Учреждения ежеквартально (по итогам работы за отчетный квартал – на квартал, следующий за отчетным) и осуществляется ежемесячно.

Предельные размеры выплат:

- выплата за качество выполняемых работ – 100,0 процентов должностного оклада;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы – 50,0 процентов должностного оклада;
- премиальная выплата по итогам работы – 50,0 процентов должностного оклада.

Все выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения выплачиваются в полном объеме от установленных приказом директора Учреждения размеров, при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения, включая средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4. Выплата за классность водителям автомобилей всех типов, имеющим первый класс, устанавливается надбавка в размере 25 процентов, второй класс – 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя (за исключением водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим).

Квалификация второго и первого класса может быть присвоена водителям в установленном законодательством порядке.

4.1. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в

размере от 20 до 60 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников за продолжительность непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях, исчисленного в соответствии с Порядком исчисления непрерывного трудового стажа (приложение 3 к настоящему Положению) на основании Приложения 3 к Положению об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области, утвержденного постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 467 в размере:

Таблица 4.

| Категории работников | Основание повышения | Размер выплаты |
|--|---|----------------|
| 1. Врачи и средний медицинский персонал домов-интернатов всех типов, домов и центров временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов, расположенных в сельской местности | стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 3-х лет | 30 |
| | стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 5-ти лет | 45 |
| | стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 7-ми лет | 60 |
| 2. Всем работникам Учреждений, кроме категорий работников, поименованных в пункте 1 | стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше от 3-х до 5-ти лет | 20 |
| | стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях более 5-ти лет | 30 |

Работникам Учреждений, замещающим по совместительству штатные

должности медицинского персонала, указанные выплаты начисляются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Данная выплата устанавливается при заключении трудового договора и осуществляется ежемесячно за счет средств областного бюджета, предусмотренных на указанные цели фондом оплаты труда Учреждения. Размер данной выплаты подлежит пересмотру при увеличении продолжительности стажа непрерывной работы.

4.2. Выплата за качество выполняемых работ является обязательной при условии соблюдения работником качества предоставляемых услуг и устанавливается ежеквартально согласно показателей и критериев оценки деятельности работников по оценочным листам, утвержденными балансовой комиссией. Размер данной выплаты может составлять до 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников по соответствующим ПКГ.

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежеквартально согласно показателей и критериев оценки деятельности работников по оценочным листам, утвержденными балансовой комиссией в зависимости от сложности, напряженности, интенсивности, трудоемкости и фактических результатов деятельности работника, учитывает участие в проведении значимых мероприятий, выполнении особо важных работ, инициативу, творчество и применение в работе современных технологий, форм и методов труда. Размер данной выплаты может составлять до 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников по соответствующим ПКГ.

4.4. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается ежеквартально согласно показателей и критериев оценки деятельности работников по оценочным листам, утвержденными балансовой комиссией при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада и участия в выполнении работ и мероприятий в соответствующем периоде.

4.5. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц, квартал, в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника. Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы не ограничен.

Начисление и выплата премиальной выплаты работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, а также внешним совместителям не предусмотрено и может осуществляться по распоряжению директора, что утверждается приказом по Учреждению за счет экономии по фонду оплаты труда Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности при условии успешного и добросовестного исполнения работниками своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника.

5. Условия и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда по видам и формам материального стимулирования предусматриваются коллективным договором и настоящим Положением, утвержденным руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями на указанные цели.

7. Руководитель Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда сумму экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих надбавок.

8. Работникам Учреждения выплачиваются разовые премии в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками, а также по итогам работы за счет экономии по фонду оплаты труда Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности при условии успешного и добросовестного исполнения работниками своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника.

Премияльная выплата в связи с юбилейной датой работникам Учреждения устанавливается приказом директора Учреждения и осуществляется за счет экономии по фонду оплаты труда Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Премияльная выплата в связи с юбилейной датой не выплачивается работникам Учреждения, проработавшим в Учреждении менее 12 месяцев.

Юбилейными датами для работников Учреждения считаются 50 лет, 60 лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет.

Максимальный размер премияльной выплаты в связи с юбилейной датой – 100,0 процентов должностного оклада.

Праздничными датами являются даты, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации.

Профессиональным праздником в системе социальной защиты населения считается День социального работника.

Размер премияльных выплат в связи с праздничными датами и профессиональными праздниками определяется исходя из суммы экономии фонда оплаты труда Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При этом абсолютные или относительные размеры выплаты директору Учреждения и работникам учреждения должны быть одинаковыми.

Начисление и выплата премияльных выплат в связи с праздничными датами и профессиональными праздниками работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, а также внешним совместителям не предусмотрено и может осуществляться по распоряжению директора, что утверждается приказом по Учреждению за счет экономии по фонду оплаты труда Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности при условии успешного и добросовестного исполнения работниками своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника.

Премияльная выплата в связи с профессиональными праздниками не выплачивается работникам Учреждения, проработавшим в системе социальной защиты населения менее двух месяцев.

Вновь принятым работникам разовые премии по итогам работы устанавливаются пропорционально отработанному времени с даты приема. Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы не ограничен.

Информация о возможности премирования доводится до работников Учреждения приказом директора при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника.

Размеры и условия осуществляется выплат стимулирующего характера, определенные в настоящем подразделе, установлены в целях единообразия систем оплаты труда в организациях социального обслуживания.

9. На основании предложений Балансовой комиссии выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения могут быть осуществлены частично либо не осуществлены полностью в случаях:

- нарушение трудовой, исполнительской дисциплины;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- нарушение техники безопасности, пожарной безопасности и условий охраны труда работников;
- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей.

Заработная плата работников Учреждений предельными размерами не ограничивается.

Выплата заработной платы в организации производится в денежной форме в рублях.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем.

Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на указанный работником счет в банке. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 18 числа отчетного месяца, заработная плата за вторую половину месяца – 3 числа месяца, следующего за отчетным. При совпадении

дня выплаты с выходными или праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Удержания из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами – 50% заработной платы, причитающейся работнику. В отдельных случаях, установленных законодательством РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится либо в день увольнения работника, либо не позднее следующего дня.

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

При невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за этот же период времени или за выполненную работу. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада). При невыполнении должностных обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Раздел 3. Условия оплаты труда руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

Заработная плата руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров определяется в соответствии с пунктом 7 Положения о системах оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Нижегородской области, утвержденного постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 г. № 296 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Нижегородской области», и состоит из должностного оклада, установленного с учетом коэффициента кратности, характеризующего масштабы управления, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1. Размер должностного оклада руководителя организации социального обслуживания определяется трудовым договором и составляет в зависимости от группы по оплате труда.

Перечень должностей и профессий работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, показатели и порядок отнесения Учреждений к группам по оплате труда руководителей утверждаются приказами директора департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области.

2. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих Учреждений.

3. Выплаты компенсационного характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются на общих основаниях в соответствии с подразделом «Выплаты компенсационного характера настоящего Положения».

4. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации социального обслуживания устанавливаются министерством социальной политики Нижегородской области в зависимости от исполнения организацией социального обслуживания целевых показателей эффективности работы, в том

числе с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей организаций социального обслуживания (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, главной медицинской сестры) устанавливается министерством социальной политики Нижегородской области в кратности от 1 до 8.

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников организаций социального обслуживания. Формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

6. Индексация заработной платы руководителя учреждения, заместителей и главных бухгалтеров производится одновременно с индексацией работников организаций социального обслуживания в пределах средств, предусмотренных областным бюджетом на очередной финансовый год.

7. Условия оплаты труда руководителей организаций социального обслуживания устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Раздел 4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда работников организаций социального обслуживания, являющихся государственными бюджетными учреждениями

Нижегородской области, формируется на отчетный финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) исходя из размера субсидий организациям социального обслуживания, являющимся государственными бюджетными учреждениями Нижегородской области, на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.2.Руководитель Учреждения вправе принять решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда при наличии экономии по ФОТ по личному обращению работника в размере не более одного должностного оклада в следующих случаях:

- рождение ребенка;
- свадьбы работника;
- смерти близких родственников;
- близким родственникам умершего работника;
- в связи с тяжелым материальным положением в семье работника;
- в связи с уходом в ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Для решения вопросов выделения работнику материальной помощи по иным основаниям работодатель вправе создать комиссию.

Порядок и условия оказания материальной помощи определяются коллективным договором, утвержденным руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

4.3.Решение об оказании материальной помощи принимается директором Учреждения и оформляется приказом по Учреждению.

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов),
минимальных ставок заработной платы и повышающих коэффициентов
по замещаемым должностям и профессиям работников
организаций социального обслуживания

Таблица 1

Размеры минимальных окладов
(минимальных должностных окладов) по профессиональным
квалификационным группам и повышающие коэффициенты
по замещаемой должности для работников организаций
социального обслуживания, относящихся к общеотраслевым
должностям руководителей, специалистов и служащих

| № п/п | Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н | Размер минимального оклада (минимального должностного оклада) | Повышающие коэффициенты |
|-------|---|---|-------------------------|
| 1. | ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня": | 3 574 | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | | 1,00 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень | | 1,10 |
| 2. | ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня": | 3 744 | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | | 1,00 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | | 1,11 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень* | | 1,29 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | | 1,50 |
| 3. | ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня": | 4 834 | |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | | 1,00 |
| 3.2. | 2 квалификационный уровень | | 1,05 |
| 3.3. | 3 квалификационный уровень** | | 1,10 |
| 3.4. | 4 квалификационный уровень*** | | 1,34 |

Примечание:

* Для работников, замещающих должности "заведующий общежитием", "заведующий производством (шеф-повар)", "заведующий столовой", дополнительно устанавливается отраслевой повышающий коэффициент к должностному окладу - 1,24.

** Для работников, замещающих должность "инженер-программист (программист)" 1 внутридолжностной категории, дополнительно устанавливается отраслевой повышающий коэффициент к должностному окладу - 1,09.

*** Для работников, замещающих должность ведущий "инженер-программист (программист)", дополнительно устанавливается отраслевой повышающий коэффициент к должностному окладу - 1,24.

Таблица 2

Размеры минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и повышающие коэффициенты по профессиям для работников организаций социального обслуживания, относящихся к общеотраслевым профессиям рабочих

| № п/п | Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень / квалификационный разряд в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н | Минимальный размер ставки заработной платы | Повышающие коэффициенты | |
|-------|--|--|-------------------------|------|
| 1. | ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня": | 3 435 | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: | | | |
| | 1 квалификационный разряд | | 1,00 | |
| | 2 квалификационный разряд | | 1,04 | |
| | 3 квалификационный разряд | | 1,09 | |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень: Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) | | | 1,14 |
| 2. | ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня": | | 3 923 | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по | | | |
| | | | | |

| | | |
|------|---|------|
| | которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: | |
| | 4 квалификационный разряд | 1,00 |
| | 5 квалификационный разряд | 1,11 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень: | |
| | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: | |
| | 6 квалификационный разряд | 1,23 |
| | 7 квалификационный разряд | 1,35 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень: | |
| | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1,49 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень: | |
| | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) | 1,79 |

Таблица 3

Размеры минимальных окладов
(минимальных должностных окладов) по профессиональным
квалификационным группам и повышающие коэффициенты
по замещаемой должности для медицинских
и фармацевтических работников организаций
социального обслуживания

| № п/п | Профессиональная квалификационная | Размер минимального | Повышающие коэффициенты |
|-------|-----------------------------------|---------------------|-------------------------|
|-------|-----------------------------------|---------------------|-------------------------|

| | группа/квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 года № 526 | оклада (минимального должностного оклада) * | |
|------|---|--|------|
| 1. | ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня": | | |
| | 1 квалификационный уровень | 7 502 | 1,00 |
| 2. | ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал": | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | 8 017 | 1,00 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | | 1,10 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | | 1,15 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | | 1,17 |
| 2.5. | 5 квалификационный уровень | | 1,24 |
| 3. | ПКГ "Врачи и провизоры": | | |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | 9 824 | 1,00 |
| 3.2. | 2 квалификационный уровень | 10 859 | 1,00 |
| 4. | ПКГ "Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)" | 11 524 | 1,00 |

Примечание:

* Повышение заработной платы в рамках реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

Таблица 4

Размеры минимальных окладов
(минимальных должностных окладов) по профессиональным
квалификационным группам и повышающие коэффициенты
по замещаемой должности для работников организаций
социального обслуживания, относящихся к должностям
работников культуры

| № п/п | Профессиональная квалификационная группа в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570 | Размер минимального оклада (минимального должностного оклада) | Повышающие коэффициенты |
|----------|---|--|----------------------------|
| 1. | ПКГ "Должности работников" | 4 625 | 1,00 |

| | | | |
|----|--|-------|------|
| | культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | | |
| 2. | ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | 5 154 | 1,00 |

Таблица 5

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающие коэффициенты по замещаемой должности работников организаций социального обслуживания, осуществляющих предоставление социальных услуг

| № п/п | Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 31 марта 2008 года № 149н | Размер минимального оклада (минимального должностного оклада) | Повышающие коэффициенты |
|-------|--|---|-------------------------|
| 1. | ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг" * | 10 723 | 1,29 |
| 2. | ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг": | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | 4 373 | 1,52 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | 5 317 | 1,30 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | 6 669 | 1,10 |
| 3. | ПКГ "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг" | 6 720 | 1,15 |

Примечание:

* Повышение заработной платы социальным работникам, относящимся к ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг", в рамках реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

Размеры минимальных окладов
(должностных окладов), ставок заработной платы по
профессиональным квалификационным группам и повышающие
коэффициенты к минимальным окладам (должностным окладам),
ставкам заработной платы для педагогических
работников организаций социального обслуживания

| № п/п | Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н | Размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы * | Повышающие коэффициенты |
|-------|--|---|-------------------------|
| 1. | ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | 3 831 | 1,00 |
| 2. | ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, 1 квалификационный уровень | 4 293 | 1,00 |
| 3. | ПКГ должностей педагогических работников | | |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | 5 020 | 1,00 |
| 3.2. | 2 квалификационный уровень | 5 285 | 1,00 |
| 3.3. | 3 квалификационный уровень | 5 550 | 1,00 |
| 3.4. | 4 квалификационный уровень | 5 814 | 1,00 |
| 4. | ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, 2 квалификационный уровень | 6 343 | 1,04 |

Примечание:

* 1. Для работников государственных бюджетных профессиональных образовательных организаций системы социальной защиты населения, замещающих должности: преподаватель, мастер производственного обучения устанавливается повышенный на 53,915 процента размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Для остальных работников данных организаций, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников и к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, устанавливается повышенный на 49,888 процента размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2. Для педагогических работников, включая педагогических работников организаций социального обслуживания, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, замещающих

должности: воспитатель, мастер производственного обучения, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, устанавливается повышенный на 15 процентов размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3. Для педагогических работников, включая педагогических работников организаций социального обслуживания, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, замещающих должности: учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), преподаватель, педагог-психолог, социальный педагог, методист, устанавливается повышенный на 23,5 процента размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4. Для работников, замещающих должности, относящиеся к ПКГ должностей педагогических работников, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей в организациях социального обслуживания (детские психоневрологические интернаты, социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних, социальные приюты для детей, стационарные отделения центров социальной помощи семье и детям, за исключением государственного бюджетного учреждения "Областной центр социальной помощи семье и детям "Юный нижегородец", детские дома-интернаты для умственно отсталых детей, специальное реабилитационно-образовательное учреждение для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, областной социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних, социальные приюты для детей и подростков, областной социальный приют для детей и подростков), устанавливается повышенный на 30,59 процента размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5. Педагогическим работникам организаций социального обслуживания, осуществляющим образовательную деятельность на территории Нижегородской области, минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом учебной нагрузки увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями формирует минимальный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при исчислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы."

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда
работников организаций социального
обслуживания, находящихся в ведении
Нижегородской области

Перечень показателей оценки эффективности деятельности работников из числа основного персонала

| № п/п | Наименование показателя эффективности деятельности | Показатель оценки | Критери и оценки | Кол-во баллов | Размер выплаты (в % от оклада) |
|--|---|---|------------------|---------------|--------------------------------|
| 1. Выплата за качество выполняемых работ: | | | | | |
| 1.1. | Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей | Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации гос. задания, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями | да нет | 5 0 | 2,5 0 |
| | | Отсутствие зафиксированных замечаний, отсутствие травматизма и несчастных случаев с клиентами | да нет | 5 0 | 2,5 0 |
| 1.2. | Качественное ведение отчетной документации и заполнение аналитических материалов | Своевременная сдача отчетных документов, наличие аналитических показателей (мониторинг) выполненной работы | да нет | 10 0 | 5 0 |
| 1.3. | Разработка программ, методических и дидактических материалов | Разработка программ, методических и дидактических материалов | да нет | 20 0 | 10 0 |
| 1.4. | Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках всех уровней | Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках всех уровней | да нет | 30 0 | 15 0 |
| 1.5. | Проведение мониторинга по выявлению проблем у воспитанников и анализ результатов деятельности | Предоставление результатов мониторинга с анализом результатов деятельности (таблицы, схемы) | да нет | 10 0 | 5 0 |
| 1.6. | Содержание рабочего места с учетом санитарных норм | Содержание рабочего места с учетом санитарных норм | да нет | 5 0 | 2,5 0 |
| 1.7. | Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки | Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации | да нет | 40 0 | 20 0 |
| 1.8. | Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики | Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности, внимательности и терпимости к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними | да нет | 10 0 | 5 |
| 1.9. | Эстетическое оформление предметной среды | Смена наглядной агитации | да нет | 5 0 | 2,5 |
| 1.10. | Разработка методик, рекомендаций, памяток для родителей на бумажном и электронном носителях | Разработка методик, рекомендаций, памяток для родителей на бумажном и электронном носителях | да нет | 20 0 | 10 |
| 1.11. | Подготовка материалов для размещения на сайте | Подготовка материалов для размещения на сайте учреждения | да нет | 20 0 | 10 |

| | | | | | |
|---|---|---|-----------|------------|------------|
| | учреждения | | | | |
| 1.12. | Выполнение плана работы | Отсутствие больничных листов, административных отпусков | да нет | 20 0 | 10 |
| Итого за качество выполняемых работ - максимум | | | | 200 | 100 |
| 2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: | | | | | |
| 2.1. | Содействие развитию отрасли социальной защиты населения, учреждения, включая инновационную деятельность | Разработка, внедрение и использование новых современных эффективных технологий в процессе социального обслуживания | да нет | 50 0 | 25 0 |
| 2.2. | Привлечение внебюджетных источников финансирования и софинансирования, участие в проектной деятельности | Привлечение внебюджетных источников финансирования и софинансирования, участие в проектной деятельности, работа с благотворителями | да нет | 50 0 | 25 0 |
| Итого за интенсивность и высокие результаты работы - максимум | | | | 100 | 50 |
| 3. Премияльная выплата по итогам работы: | | | | | |
| 3.1. | Увеличение объема работ | Увеличение объема работ, расширение зон работы в связи с производственной необходимостью, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | да нет | 40 0 | 20 0 |
| | | Социальный консилиум | да нет | 20 0 | 10 0 |
| 3.2. | Подготовка учреждения и участие в особо важных и срочных работах | Участие в работах по благоустройству, уборке учреждения | да нет | 30 0 | 15 0 |
| 3.3. | Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг | Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц | да нет | 10 0 | 5 0 |
| | | Наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами | да нет | -10 0 | -5 0 |
| Итого премияльная выплата по итогам работы - максимум | | | | 100 | 50 |
| Всего выплаты стимулирующего характера, по которым установлены предельные размеры - максимум | | | | 400 | 200 |

Перечень показателей оценки эффективности деятельности работников из числа административно-хозяйственной службы (заместитель директора)

| № п/п | Наименование показателя эффективности деятельности | Показатель оценки | Критери и оценки | Кол-во баллов | Размер выплаты (в % от оклада) |
|--|--|---|------------------|---------------|--------------------------------|
| 1. Выплата за качество выполняемых работ: | | | | | |
| 1.1. | Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей | Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации гос. задания, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями | да нет | 5 0 | 2,5 0 |
| | | Отсутствие зафиксированных замечаний, отсутствие травматизма и несчастных случаев с клиентами | да нет | 5 0 | 2,5 0 |

| | | | | | |
|--|--|--|-----------|------------|------------|
| 1.2. | Качественное ведение учетно-отчетной документации с анализом результатов деятельности | Своевременная сдача отчетных документов, наличие аналитических показателей (мониторинг) выполненной работы | да нет | 10 0 | 5 0 |
| 1.3. | Разработка программ, методических и дидактических материалов | Разработка программ, методических и дидактических материалов | да нет | 20 0 | 10 0 |
| 1.4. | Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках всех уровней | Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках всех уровней | да нет | 30 0 | 15 0 |
| 1.5. | Участие в проведении областных, межрайонных, внутриучрежденческих семинаров, совещаний, заседаний | Подготовка программ, выступлений специалистов, мультимедиа | да нет | 10 0 | 10 0 |
| 1.6. | Содержание рабочего места с учетом санитарных норм | Содержание рабочего места с учетом санитарных норм | да нет | 5 0 | 2,5 0 |
| 1.7. | Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки, участие в проведении аттестационных процедур специалистов учреждения | Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации, подготовка к аттестации специалистов учреждения, подготовка необходимой аттестационной документации | да нет | 40 0 | 15 0 |
| 1.8. | Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики | Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности, внимательности и терпимости | да нет | 10 0 | 5 |
| 1.9. | Эстетическое оформление предметной среды | Смена наглядной агитации | да нет | 5 0 | 2,5 |
| 1.1 0. | Разработка методик, рекомендаций, памяток для родителей на бумажном и электронном носителях | Разработка методик, рекомендаций, памяток для родителей на бумажном и электронном носителях | да нет | 20 0 | 10 |
| 1.1 1. | Ведение официального сайта учреждения, твиттера | Подготовка и размещение материалов на сайте учреждения и в твиттере | да нет | 20 0 | 10 |
| 1.1 2. | Выполнение плана работы | Отсутствие больничных листов, административных отпусков | да нет | 20 0 | 10 |
| Итого за качество выполняемых работ - максимум | | | | 200 | 100 |
| 2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы: | | | | | |
| 2.1. | Содействие развитию отрасли социальной защиты населения, учреждения, включая инновационную деятельность | Разработка, внедрение и использование новых современных эффективных технологий в процессе социального обслуживания | да нет | 50 0 | 25 0 |
| 2.2. | Привлечение внебюджетных источников финансирования и софинансирования, участие в проектной деятельности | Привлечение внебюджетных источников финансирования и софинансирования, участие в проектной деятельности, работа с благотворителями | да нет | 50 0 | 25 0 |
| Итого за интенсивность и высокие результаты работы - максимум | | | | 100 | 50 |
| 3. Премияльная выплата по итогам работы: | | | | | |
| 3.1. | Увеличение объема работ | Увеличение объема работ, расширение зон работы в связи с производственной необходимостью, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | да нет | 40 0 | 20 0 |

| | | | | | |
|---|--|---|-----------|------------|------------|
| | | Социальный консилиум | да нет | 20 0 | 10 0 |
| 3.2. | Подготовка учреждения и участие в особо важных и срочных работах | Участие в работах по благоустройству, уборке учреждения | да нет | 30 0 | 15 0 |
| 3.3. | Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг | Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц | да нет | 10 0 | 5 0 |
| | | Наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами | да нет | -10 0 | -5 0 |
| Итого премиальная выплата по итогам работы - максимум | | | | 100 | 50 |
| Всего выплаты стимулирующего характера, по которым установлены предельные размеры - максимум | | | | 400 | 200 |

Перечень показателей оценки эффективности деятельности работников из числа административно-хозяйственной службы (гл.бухгалтер, бухгалтер)

| № п/п | Наименование показателя эффективности деятельности | Показатель оценки | Критерии оценки | Кол-во баллов | Размер выплаты (в % от оклада) |
|---|--|---|-----------------|---------------|--------------------------------|
| 1. Выплата за качество выполняемых работ | | | | | |
| 1.1. | Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей | Своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п. | да нет | 10 0 | 5 |
| | | Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, санитарно-гигиенических правил, отсутствие замечаний по соблюдению техники безопасности, охраны труда | да нет | 10 0 | 5 |
| 1.2. | Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности, других сведений и их качество | Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности, а также достоверное и полное отражение информации о деятельности учреждения | да нет | 20 0 | 10 |
| 1.3. | Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания; эффективность расходования средств, полученных от взимания платы с граждан за предоставление социальных услуг | Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности в течение учетного периода | да нет | 20 0 | 10 |
| | | Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной и иной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок | да нет | 30 0 | 15 |
| 1.4. | Отсутствие замечаний контролирующих органов, а также балансовой комиссии учреждения | Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета, излишек и недостач материальных и денежных ценностей | да нет | 40 0 | 20 |
| 1.5. | Обеспечение информационной открытости учреждения | Проведение работы по своевременному размещению и обновлению информации о финансово-хозяйственной деятельности учреждения на официальных сайтах | да нет | 40 0 | 20 |
| 1.6. | Выполнение плана работы | Отсутствие листов нетрудоспособности, отпусков без сохранения заработной платы | да нет | 20 0 | 10 |
| 1.7. | Соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения | Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности, внимательности и | да нет | 10 0 | 5 |

| | | | | | |
|---|---|---|-----------|------------|------------|
| | | терпимости к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними | | | |
| Итого за качество выполняемых работ - максимум | | | | 200 | 100 |
| 2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| 2.1. | Использование новых эффективных технологий в бухгалтерском учете | Достижение положительных результатов работы в условиях использования новых технологий и методов работы по бухгалтерскому учету, применение информационных технологий | да нет | 50 0 | 25 |
| 2.2. | Работа с внебюджетными источниками финансирования учреждения | Оформление документации по средствам от приносящей доход деятельности, ведение кассы, составление плана финансово-хозяйственной деятельности и целевой расход денежных средств, участие в проектной деятельности, работа с благотворителями | да нет | 50 0 | 25 |
| Итого за интенсивность и высокие результаты работы - максимум | | | | 100 | 50 |
| 3. Премияльная выплата по итогам работы | | | | | |
| 3.1. | Доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждений до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в регионе в соответствии с региональной «дорожной картой» | Соблюдение установленных учреждению показателей соотношения средней заработной платы соответствующей категории работников учреждения и доведения их в установленные сроки до среднемесячной заработной платы по Нижегородской области | да нет | 20 0 | 10 |
| 3.2. | Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения | Соблюдение установленной учредителем доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения | да нет | 20 0 | 10 |
| 3.3. | Соблюдение целевого соотношения средней заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждения | Соблюдение установленного учредителем целевого соотношения средней заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждения | да нет | 20 0 | 10 |
| 3.4. | Увеличение объема работ, расширение зон работы | Увеличение объема работ, расширение зон работы в связи с производственной необходимостью, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | да нет | 40 0 | 20 0 |
| Итого премияльная выплата по итогам работы - максимум | | | | 100 | 50 |
| Всего выплаты стимулирующего характера, по которым установлены предельные размеры - максимум | | | | 400 | 200 |

Перечень показателей оценки эффективности деятельности работников из числа административно-хозяйственной службы (механик)

| № п/п | Наименование показателя эффективности деятельности | Показатель оценки | Критерии оценки | Кол-во баллов | Размер выплаты (в % от оклада) |
|---|---|--|-----------------|---------------|--------------------------------|
| 1. Выплата за качество выполняемых работ | | | | | |
| 1.1. | Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей | Своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями | да нет | 20 0 | 5 0 |
| | | Отсутствие зафиксированных замечаний, отсутствие травматизма и несчастных случаев с клиентами | да нет | 20 0 | 5 0 |
| 1.2. | Соблюдение требований ТБ, ППБ, режима экономии и бережливости, санитарно-гигиенических норм | Соблюдение мер противопожарной безопасности, отсутствие замечаний по соблюдению техники безопасности, охраны труда | да нет | 10 0 | 5 |
| | | Высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений | да нет | 20 0 | 10 |
| | | Сохранность технологического оборудования, хозяйственного инвентаря | да нет | 20 0 | 10 |
| 1.3. | Оперативность выполняемой | Оперативное выполнение заявок на обслуживание | да | 20 | 10 |

| | | | | | |
|---|---|---|-----------|------------|------------|
| | работы | оборудования и механизмов | нет | 0 | |
| | | Своевременная подготовка автомобиля и прохождение ТО | да нет | 20 0 | 10 |
| | | Привлечение материалов и инвентаря для ремонтных работ | да нет | 20 0 | 10 |
| | | Обеспечение безаварийной работы транспортного средства | да нет | 20 0 | 10 |
| 1.4. | Своевременное ведение документации по БДД | Качественное и своевременное ведение необходимой документации, проведение инструктажей водителя | да нет | 20 0 | 10 |
| 1.5. | Выполнение плана работы | Отсутствие листов нетрудоспособности, отпусков без сохранения заработной платы | да нет | 20 0 | 10 |
| 1.6. | Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики | Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности, внимательности и терпимости к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними | да нет | 20 0 | 5 |
| Итого за качество выполняемых работ - максимум | | | | 200 | 100 |
| 2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| 2.1. | Выполнение отдельных поручений руководителя | Выполнение различных поручений директора | да нет | 20 0 | 10 0 |
| 2.2. | Сложность, важность выполняемой работы | Высокий уровень профилактической работы либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы | да нет | 20 0 | 10 0 |
| | | Ежедневный контроль за состоянием автотранспорта, за работой водителя | да нет | 20 0 | 10 0 |
| 2.3. | Усовершенствование работы учреждения | Рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы и экономии ресурсов | да нет | 20 0 | 10 0 |
| 2.4. | Подготовка учреждения и участие в особо важных и срочных работах | Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.) | да нет | 20 0 | 10 0 |
| Итого за интенсивность и высокие результаты работы - максимум | | | | 100 | 50 |
| 3. Премияльная выплата по итогам работы | | | | | |
| 3.1. | Увеличение объема выполняемой работы | Увеличение объема работ и ухудшение условий для выполняемой работы (в дождливую и снежную погоду) | да нет | 20 0 | 10 0 |
| | | Увеличение объема работ, расширение зон работы в связи с производственной необходимостью | да нет | 40 0 | 20 0 |
| 3.2. | Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных услуг | Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, | да нет | 40 0 | 20 0 |
| Итого премияльная выплата по итогам работы-максимум | | | | 100 | 50 |
| Всего выплаты стимулирующего характера, по которым установлены предельные размеры - максимум | | | | 400 | 200 |

Перечень показателей оценки эффективности деятельности работников из числа административно-хозяйственной службы (инженер-энергетик)

| № п/п | Наименование показателя эффективности деятельности | Показатель оценки | Критерии оценки | Кол-во баллов | Размер выплаты (в % от оклада) |
|---|--|--|-----------------|---------------|--------------------------------|
| 1. Выплата за качество выполняемых работ | | | | | |
| 1.1. | Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей | Своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями | да нет | 20 0 | 5 0 |
| | | Отсутствие зафиксированных замечаний, отсутствие травматизма и несчастных случаев с клиентами | да нет | 20 0 | 5 0 |
| 1.2. | Соблюдение требований ТБ, ППБ, режима экономии и | Соблюдение мер противопожарной безопасности, отсутствие замечаний по соблюдению техники | да нет | 10 0 | 5 |

| | | | | | |
|---|---|---|-----------|------------|------------|
| | бережливости, санитарно-гигиенических норм | безопасности, охраны труда | | | |
| | | Высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений | да нет | 20 0 | 10 |
| | | Сохранность технологического оборудования, хозяйственного инвентаря | да нет | 20 0 | 10 |
| 1.3. | Своевременное и качественное техническое обслуживание оборудования | Поддержание рабочего состояния оборудования по электроснабжению помещений (замена и ремонт) | да нет | 20 0 | 10 |
| | | Поддержание рабочего состояния технологического оборудования | да нет | 20 0 | 10 |
| 1.4. | Своевременное ведение документации | Качественное и своевременное ведение необходимой документации, проведение обучения по присвоению I группы по электробезопасности | да нет | 20 0 | 10 |
| 1.5. | Оперативность и качество выполняемой работы | Привлечение материалов и инвентаря для ремонтных работ | да нет | 20 0 | 10 |
| | | Выполнение заявок по устранению технических неполадок, аварийных ситуаций | да нет | 20 0 | 10 |
| 1.6. | Выполнение плана работы | Отсутствие листов нетрудоспособности, отпусков без сохранения заработной платы | да нет | 20 0 | 10 |
| 1.7. | Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики | Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности, внимательности и терпимости к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними | да нет | 20 0 | 5 |
| Итого за качество выполняемых работ - максимум | | | | 200 | 100 |
| 2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| 2.1. | Выполнение отдельных поручений руководителя | Выполнение различных поручений директора | да нет | 20 0 | 10 |
| 2.2. | Усовершенствование работы учреждения | Рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы и экономии ресурсов | да нет | 20 0 | 10 |
| 2.3. | Сложность, важность выполняемой работы | Высокий уровень профилактической работы либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы | да нет | 20 0 | 10 |
| 2.4. | Высокая организация обеспечения технического обслуживания здания | Монтаж новых приборов освещения | да нет | 20 0 | 10 |
| | | Своевременное техническое обслуживание счетчиков | да нет | 20 0 | 10 |
| Итого за интенсивность и высокие результаты работы - максимум | | | | 100 | 50 |
| 3. Премияльная выплата по итогам работы | | | | | |
| 3.1. | Увеличение объема выполняемой работы | Увеличение объема выполняемой работы (в дождливую и снежную погоду) | да нет | 40 0 | 20 |
| | | Увеличение объема работ, расширение зон работы в связи с производственной необходимостью | да нет | 20 0 | 10 |
| 3.2. | Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных услуг | Наличие письменных благодарностей за работу от граждан | да нет | 40 0 | 20 |
| Итого премияльная выплата по итогам работы - максимум | | | | 100 | 50 |
| Всего выплаты стимулирующего характера, по которым установлены предельные размеры - максимум | | | | 400 | 200 |

Перечень показателей оценки эффективности деятельности работников из числа административно-хозяйственной службы (программист)

| № п/п | Наименование показателя эффективности деятельности | Показатель оценки | Критерии оценки | Кол-во баллов | Размер выплаты (в % от оклада) |
|---|---|--|-----------------|---------------|--------------------------------|
| 1. Выплата за качество выполняемых работ | | | | | |
| 1.1. | Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых | Своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями | да нет | 20 0 | 5 0 |

| | | | | | |
|---|---|---|-----------|------------|------------|
| | обязанностей | Отсутствие зафиксированных замечаний, отсутствие травматизма и несчастных случаев с клиентами | да нет | 20 0 | 5 0 |
| 1.2. | Соблюдение требований ТБ, ППБ, режима экономии и бережливости, санитарно-гигиенических норм | Соблюдение мер противопожарной безопасности, отсутствие замечаний по соблюдению техники безопасности, охраны труда | да нет | 10 0 | 5 |
| | | Высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений | да нет | 20 0 | 10 |
| | | Сохранность технологического оборудования, хозяйственного инвентаря | да нет | 20 0 | 10 |
| 1.3. | Своевременное и качественное техническое обслуживание оборудования | Поддержка рабочего состояния компьютерной техники, локальной сети в учреждении | да нет | 20 0 | 10 |
| | | Выполнение заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники | да нет | 20 0 | 10 |
| | | Своевременное обеспечение антивирусной защиты и устранение последствий заражения | да нет | 20 0 | 10 |
| 1.5. | Проведение открытых занятий, мероприятий | Обеспечение условий для проведения открытых занятий, мероприятий с использованием современных технических средств, Интернета | да нет | 20 0 | 10 |
| | Своевременность представления отчетов и других сведений и их качество | Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов | да нет | 20 0 | 10 |
| 1.6. | Выполнение плана работы | Отсутствие листов нетрудоспособности, отпусков без сохранения заработной платы | да нет | 20 0 | 10 |
| 1.7. | Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики | Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности, внимательности и терпимости к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними | да нет | 20 0 | 5 |
| Итого за качество выполняемых работ - максимум | | | | 200 | 100 |
| 2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| 2.1. | Выполнение отдельных поручений руководителя | Выполнение различных поручений директора | да нет | 20 0 | 10 0 |
| 2.2. | Усовершенствование работы учреждения | Рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы и экономии ресурсов | да нет | 20 0 | 10 0 |
| 2.3. | Сложность, важность выполняемой работы | Планирование состава и текущий контроль наличия резервного оборудования и расходных материалов | да нет | 20 0 | 10 0 |
| | | Диагностика неисправности оборудования, определение необходимости передачи технических средств в ремонт и подготовка к передаче в ремонт | да нет | 20 0 | 10 0 |
| | | Сопровождение и эксплуатация программного обеспечение | да нет | 20 0 | 10 0 |
| Итого за интенсивность и высокие результаты работы - максимум | | | | 100 | 50 |
| 3. Премияльная выплата по итогам работы | | | | | |
| 3.1. | Увеличение объема выполняемой работы | Увеличение объема выполняемой работы в связи с установлением новых версий программных обеспечений | да нет | 40 0 | 20 0 |
| | | Увеличение объема работ, расширение зон работы в связи с производственной необходимостью | да нет | 20 0 | 10 0 |
| 3.2. | Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных услуг | Наличие письменных благодарностей за работу от граждан | да нет | 40 0 | 20 0 |
| Итого премияльная выплата по итогам работы-максимум | | | | 100 | 50 |
| Всего выплаты стимулирующего характера, по которым установлены предельные размеры - максимум | | | | 400 | 200 |

Перечень показателей оценки эффективности деятельности работников из числа административно-хозяйственной службы (уборщик служебных помещений, санитарка)

| № п/п | Наименование показателя эффективности деятельности | Показатель оценки | Критерии оценки | Кол-во баллов | Размер выплаты (в % от оклада) |
|--|---|---|-----------------|---------------|--------------------------------|
| 1. Выплата за качество выполняемых работ | | | | | |
| 1.1. | Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей | Своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями | да нет | 10 0 | 5 0 |
| | | Отсутствие зафиксированных замечаний, отсутствие травматизма и несчастных случаев с клиентами | да нет | 10 0 | 5 0 |
| 1.2. | Соблюдение требований ТБ, ППБ, режима экономии и бережливости, санитарно-гигиенических норм | Соблюдение мер противопожарной безопасности, отсутствие замечаний по соблюдению техники безопасности, охраны труда | да нет | 10 0 | 5 0 |
| | | Высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений | да нет | 20 0 | 10 |
| | | Сохранность технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, наличие маркировок на инвентаре | да нет | 20 0 | 10 |
| | | Качественное проведение генеральной уборки | да нет | 20 0 | 10 |
| 1.3. | Выполнение мер антитеррористической безопасности | Выполнение требований пропускного режима | да нет | 10 0 | 5 |
| 1.4. | | Своевременное оповещение соответствующей службы и директора учреждения о чрезвычайных ситуациях в учреждении | да нет | 10 0 | 5 |
| 1.5. | Обеспечение порядка на закреплённой территории (оперативное извещение об имеющихся недостатках) | Отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны работников учреждения и административно-управленческого персонала. | да нет | 20 0 | 10 |
| 1.6. | | Исправное состояние электроприборов, дверей, окон, сигнализации, замков и т.д. | да нет | 20 0 | 10 |
| 1.7. | | Экономный и разумный расход хозяйственных средств | да нет | 20 0 | 10 |
| 1.8. | Выполнение плана работы | Отсутствие листов нетрудоспособности, отпусков без сохранения заработной платы | да нет | 20 0 | 10 |
| 1.9. | Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики | Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности, внимательности и терпимости к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними | да нет | 10 0 | 5 |
| Итого за качество выполняемых работ - максимум | | | | 200 | 100 |
| 2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| 2.1. | Подготовка учреждения и участие в особо важных и срочных работах | Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.) | да нет | 20 0 | 10 |
| 2.2. | Сезонное увеличение объема работы | Подготовка учреждения к весенне-летнему, осенне-зимнему сезону | да нет | 20 0 | 10 0 |
| | | Уборка прилегающей территории | да нет | 20 0 | 5 0 |
| 2.3. | Повышение эффективности использования энергетических ресурсов | Рациональное использование электроэнергии, воды (по итогам квартала в сравнении с предыдущим) | да нет | 10 0 | 5 0 |
| 2.4. | Выполнение отдельных поручений руководителя | Выполнение различных поручений директора и заместителя директора по АХЧ | да нет | 20 0 | 10 0 |
| 2.5. | Подготовка помещений к проведению мероприятий на базе учреждения | Подготовка помещений к проведению различных мероприятий (праздников, съемок, семинаров) | да нет | 20 0 | 10 0 |
| Итого за интенсивность и высокие результаты работы - максимум | | | | 100 | 50 |

| 3. Премияльная выплата по итогам работы | | | | | |
|---|---|--|-----------|------------|------------|
| 3.1. | Увеличение объема работ | Увеличение объема работ, расширение зон работы в связи с производственной необходимостью, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором | да нет | 40 0 | 20 0 |
| 3.2. | Увеличение объема выполняемой работы | Увеличение объема выполняемой работы (в дождливую и снежную погоду) | да нет | 20 0 | 10 0 |
| 3.3. | Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных услуг | Наличие письменных благодарностей за работу от граждан | да нет | 40 0 | 20 0 |
| Итого премияльная выплата по итогам работы-максимум | | | | 100 | 50 |
| Всего выплаты стимулирующего характера, по которым установлены предельные размеры - максимум | | | | 400 | 200 |

Перечень показателей оценки эффективности деятельности работников из числа административно-хозяйственной службы (водитель)

| № п/п | Наименование показателя эффективности деятельности | Показатель оценки | Критерии оценки | Кол-во баллов | Размер выплаты (в % от оклада) |
|--|---|---|-----------------|---------------|--------------------------------|
| 1. Выплата за качество выполняемых работ | | | | | |
| 1.1. | Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей | Своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями | да нет | 10 0 | 5 0 |
| | | Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, произошедших по вине работника | да нет | 30 0 | 10 0 |
| | | Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта и своевременное устранение неполадок | да нет | 20 0 | 10 0 |
| 1.2. | Соблюдение требований ТБ, ППБ, режима экономии и бережливости, санитарно-гигиенических норм | Соблюдение мер противопожарной безопасности, отсутствие замечаний по соблюдению техники безопасности, охраны труда | да нет | 10 0 | 5 |
| | | Соблюдение санитарно-гигиенических требований в автомобиле, в гараже | да нет | 20 | 10 |
| | | Сохранность технологического оборудования, хозяйственного инвентаря | да нет | 20 | 10 |
| 1.3. | Качественное и своевременное ведение документации | Соблюдение нормы расхода ГСМ | да нет | 20 | 10 |
| | | Своевременное составление и предоставление в бухгалтерию путевых листов и иной документации | да нет | 20 | 10 |
| 1.4. | Сложность, важность выполняемой работы | Обеспечение безопасной перевозки контингента | да нет | 30 0 | 15 |
| 1.5. | Выполнение плана работы | Отсутствие листов нетрудоспособности, отпусков без сохранения заработной платы | да нет | 20 0 | 10 |
| 1.6. | Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики | Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности, внимательности и терпимости к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними | да нет | 10 0 | 5 |
| Итого за качество выполняемых работ - максимум | | | | 200 | 100 |
| 2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| 2.1. | Подготовка учреждения и участие в особо важных и срочных работах | Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.) | да нет | 20 0 | 10 |
| 2.2. | Сезонное увеличение объема работы | Подготовка учреждения к весенне-летнему, осенне-зимнему сезону | да нет | 20 0 | 10 0 |

| | | | | | |
|---|---|---|-----------|------------|------------|
| | | Уборка прилегающей территории | да нет | 10 0 | 5 0 |
| 2.3. | Своевременное и инициативное прохождение обучения | Своевременное прохождение обучения по 20-часовой программе | да нет | 10 0 | 5 0 |
| 2.4. | Выполнение отдельных поручений руководителя | Выполнение различных поручений директора и заместителя директора по АХЧ | да нет | 20 0 | 10 0 |
| 2.5. | Усовершенствование работы учреждения | Рациональные предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы и экономии ресурсов | да нет | 20 0 | 10 0 |
| Итого за интенсивность и высокие результаты работы - максимум | | | | 100 | 50 |
| 3. Премияльная выплата по итогам работы | | | | | |
| 3.1. | Увеличение объема работ | Увеличение объема работ, расширение зон работы в связи с производственной необходимостью. | да нет | 40 0 | 20 0 |
| 3.2. | Увеличение объема выполняемой работы | Увеличение объема выполняемой работы (в дождливую и снежную погоду) | да нет | 20 0 | 10 0 |
| 3.3. | Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных услуг | Наличие письменных благодарностей за работу от граждан | да нет | 40 0 | 20 0 |
| Итого премияльная выплата по итогам работы-максимум | | | | 100 | 50 |
| Всего выплаты стимулирующего характера, по которым установлены предельные размеры - максимум | | | | 400 | 200 |

Перечень показателей оценки эффективности деятельности работников из числа административно-хозяйственной службы (старший сторож, сторож)

| № п/п | Наименование показателя эффективности деятельности | Показатель оценки | Критерии оценки | Кол-во баллов | Размер выплаты (в % от оклада) |
|---|---|--|-----------------|---------------|--------------------------------|
| 1. Выплата за качество выполняемых работ | | | | | |
| 1.1. | Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей | Своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями | да нет | 10 0 | 5 0 |
| | | Соблюдение мер противопожарной безопасности, санитарно-гигиенических правил, отсутствие замечаний по соблюдению техники безопасности, охраны труда | да нет | 10 0 | 5 0 |
| | | Отсутствие зафиксированных замечаний, отсутствие травматизма и несчастных случаев с клиентами | да нет | 10 0 | 5 0 |
| 1.2. | Своевременность предоставления необходимых сведений и их качество | Обеспечение качественного и своевременного ведения документации, своевременного предоставления информации | да нет | 20 0 | 10 0 |
| 1.3. | Соблюдение требований ТБ, ППБ, режима экономии и бережливости, санитарно-гигиенических норм | Отсутствие нарушений по итогам контроля за соблюдением данных требований | да нет | 20 0 | 10 |
| | | Высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений | да нет | 20 0 | 10 |
| | | Сохранность технологического оборудования, инвентаря | да нет | 20 0 | 10 |
| | | Обеспечение сохранности материальных ценностей | да нет | 20 0 | 10 |
| 1.4. | Своевременное реагирование на возникновение Ч.С. во время несения дежурства | Своевременное реагирование и принятие мер по недопущению порчи имущества вследствие возникновения чрезвычайных ситуаций | да нет | 20 0 | 10 |
| 1.5. | Обеспечение порядка на закреплённой территории | Отсутствие замечаний проверяющих органов | да нет | 20 0 | 10 |
| 1.6. | Выполнение плана работы | Отсутствие листов нетрудоспособности, отпусков без сохранения заработной платы | да нет | 20 0 | 10 |
| 1.7. | Соблюдение положений Кодекса профессиональной | Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм | да нет | 10 0 | 5 |

| | | | | | |
|---|---|--|-----------|------------|------------|
| | этики | служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности, внимательности и терпимости к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними | | | |
| Итого за качество выполняемых работ - максимум | | | | 200 | 100 |
| 2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| 2.1. | Подготовка учреждения и участие в особо важных и срочных работах | Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.) | да нет | 20 0 | 10 |
| 2.2. | Сезонное увеличение объема работы | Подготовка учреждения к весенне-летнему, осенне-зимнему сезону | да нет | 20 0 | 10 0 |
| | | Уборка прилегающей территории | да нет | 20 0 | 10 0 |
| 2.3. | Сложность, важность выполняемой работы | Недопущение аварийных ситуаций в период дежурства | да нет | 20 0 | 10 0 |
| 2.4. | Выполнение отдельных поручений руководителя | Выполнение различных поручений директора и заместителя директора по АХЧ | да нет | 20 0 | 10 0 |
| Итого за интенсивность и высокие результаты работы - максимум | | | | 100 | 50 |
| 3. Премияльная выплата по итогам работы | | | | | |
| 3.1. | Увеличение объема работ | Увеличение объема работ, расширение зон работы в связи с производственной необходимостью. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором | да нет | 40 0 | 20 0 |
| 3.2. | Увеличение объема выполняемой работы | Увеличение объема выполняемой работы (в дождливую и снежную погоду) | да нет | 20 | 10 |
| 3.3. | Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных услуг | Наличие письменных благодарностей за работу от граждан | да нет | 40 0 | 20 0 |
| Итого премияльная выплата по итогам работы - максимум | | | | 100 | 50 |
| Всего выплаты стимулирующего характера, по которым установлены предельные размеры - максимум | | | | 400 | 200 |

ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТЫ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ В
ОРГАНИЗАЦИЯХ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ,
НАХОДЯЩИХСЯ В ВЕДЕНИИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
(далее - Порядок)

1. В стаж работы засчитывается:

1.1. Работникам, предусмотренным в пункте 1 Таблицы 7 настоящего Положения время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в должностях:

- старших врачей станций (отделений) скорой медицинской помощи;
- врачей, среднего и младшего медицинского персонала и водителей, в том числе состоящих в штате автотранспортных предприятий, выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи и выездных реанимационных гематологических бригад;
- врачей, среднего и младшего медицинского персонала и водителей выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (станций санитарной авиации);
- врачей, среднего и младшего медицинского персонала хосписов и постоянно действующих передвижных медицинских отрядов в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- врачей и среднего медицинского персонала, расположенных в сельской местности: участковых больниц и амбулаторий, в том числе линейных; больниц, входящих в состав окружных медицинских центров и медицинских центров, подведомственных Минздраву России; домов-интернатов всех типов, домов и центров временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов;

- среднего медицинского персонала фельдшерско-акушерских пунктов;
- заведующих терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, а также участковых терапевтов и педиатров, участковых медицинских сестер терапевтических и педиатрических территориальных участков;
- фельдшеров, работающих на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях;
- врачей пунктов (отделений) медицинской помощи на дому;
- врачей общей практики (семейных врачей) и медицинских сестер врачей общей практики (семейных врачей);
- врачей, в том числе председателей и главных экспертов, врачебно-трудовых экспертных комиссий;
- врачей-фтизиатров, врачей-педиатров и среднего медицинского персонала противотуберкулезных учреждений (подразделений), работающих на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения;
- врачей-терапевтов цеховых врачебных участков, среднего медицинского персонала цеховых врачебных участков и домов сестринского ухода;
- время работы в учреждениях (подразделениях) по борьбе с особо опасными инфекциями, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю "Лепра".

1.2. Работникам, предусмотренным в пункте 2 Таблицы 7 настоящего Положения:

- время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях, в том числе на должностях врачей-интернов и провизоров-интернов, врачей-стажеров и провизоров-стажеров, в учреждениях здравоохранения, независимо от ведомственной подчиненности, социальной защиты населения и Госсанэпиднадзора;
- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;
- время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших

учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

- время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения, при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

- время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в т.ч. учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля, на условиях, предусмотренных постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 08.10.1993 № 1002 "О некоторых вопросах оплаты труда работников здравоохранения";

- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в т.ч. старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

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

- время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, 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 учреждение здравоохранения и 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 учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

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

1.3. Работникам, предусмотренным в пунктах 1,2 Таблицы 7 настоящего Положения, при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время работы на выборных должностях в органах законодательной 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 неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992 г.;

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

1.4. Работникам, предусмотренным в пунктах 1,2 Таблицы 7 настоящего Положения без каких либо условий и ограничений:

- время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывание в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

2. Стаж работы сохраняется:

При поступлении на работу в учреждения социальной защиты населения, при отсутствии во время перерыва другой работы:

2.1. не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпунктах пунктах 1, 2 Таблицы 6 настоящего Положения, 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 Госсанэпиднадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

- после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

- со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в

установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

- со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

2.2. не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения 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 здравоохранения, социальной защиты населения.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном 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.

2.3. не позднее трех месяцев:

- после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

- со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения), сокращением штатов;

- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК

России, не считая времени переезда.

2.4. не позднее шести месяцев:

- со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

2.5. не позднее одного года

- со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения.

2.6. 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 в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения:

- эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

- зарегистрированным на бирже труда как безработным; 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 службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

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

- пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения здравоохранения или социальной защиты населения (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения, 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;

- занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения, учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

2.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

- расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

- работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах вузах, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

- отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях здравоохранения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

2.8. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами настоящего Приложения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

2.9. В стаж работы не засчитывается и прерывает его: время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и социальной защиты населения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем Порядке.