

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
от 26.04.2017 г. № 95
(в редакции, введенной
Приказом директора
от 06.02.2026 г. № 36)

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ «УСТЬ-
ИЛИМСКИЙ ДОМ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ»**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Усть-Илимский дом социального обслуживания», осуществляющего деятельность по основному виду экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания» (далее соответственно – положение, учреждение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 4 Закона Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», Приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 24 марта 2017 года № 45-мпр.

2. Настоящее положение определяет:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;

3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;

4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;

5) условия оплаты труда директора учреждения, заместителя директора учреждения, главного бухгалтера учреждения;

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

7) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения.

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

4. Положение об оплате труда работников учреждения разрабатывается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области, нормативными актами министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области и утверждается локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения представителя трудового коллектива.

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

Штатное расписание учреждения подлежит согласованию с министерством социального развития, опеки и попечительства Иркутской области.

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

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

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

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

- 1) субсидий на выполнение государственного задания;
- 2) средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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

Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

10. Заработная плата работника учреждения состоит из:

- 1) оклада (должностного оклада);
- 2) выплат компенсационного характера;
- 3) выплат стимулирующего характера.

11. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются директором учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), установленных по занимаемым ими должностям служащих и профессиям рабочих, отнесенным к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

12. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по занимаемой должности (профессии) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников учреждения указаны в приложении 1 к настоящему положению.

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

14. По должностям работников учреждения, размеры окладов (должностных окладов) по которым не определены настоящим положением, размеры окладов устанавливаются по решению директора учреждения с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

Минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждений по профессионально-квалификационным группам к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате определены в Приложении 1(1) к Положению.

15. Работникам учреждения с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего положения.

16. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 4 настоящего положения.

Глава 3. РАЗМЕР И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

17. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

4) доплата до минимального размера оплаты труда (далее – доплата до МРОТ).

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

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

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

19. Работникам учреждения, работающим в структурных подразделениях, указанных в приложении 2 к настоящему Положению, устанавливается доплата за характер выполняемой работы и специфику труда в размере 5 процентов оклада (должностному окладу).

20. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения производится в размере 20 процентов часового оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Указанная выплата предоставляется за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

21. Доплаты работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Размер часовой ставки при расчете доплаты за сверхурочную работу определяется путем деления оклада (должностного оклада) по занимаемой должности (профессии) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

При расчете доплаты за сверхурочную работу учитываются следующие компенсационные и стимулирующие выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за характер выполняемой работы и специфику труда;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- надбавка за квалификационную категорию, надбавка за ученую степень, надбавка за почетное звание;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при расширении зоны обслуживания, при совмещении профессий (должностей));
- персональная надбавка;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты.

Стимулирующие выплаты учитываются в размере месяца фактического начисления доплаты за сверхурочную работу.

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

Перечень работников, которым устанавливается указанная доплата, и размер доплаты утверждаются директором учреждения с учетом мнения представителя трудового коллектива.

Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

24. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и включают в себя районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

Глава 4. РАЗМЕР, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

- 1) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ:
 - надбавка за квалификационную категорию, за ученую степень, за наличие почетного звания;
 - персональная надбавка;
 - 5) надбавка за интенсивность и высокие результаты в работе.

26. Размер, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяются в настоящем положении на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников должны отражать зависимость результатов труда и качества оказываемых государственных услуг

непосредственно работником, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера и их размере принимает директор учреждения по предложениям руководителей структурных подразделений учреждения с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении с участием представителя трудового коллектива, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

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

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

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего права на стимулирующую надбавку за стаж непрерывной работы и порядок ее применения, устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему положению.

28. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается при оценке эффективности деятельности работника. При назначении выплаты используется балльная система оценки критериев качества предоставления социальных услуг, в рамках исполнения государственного задания.

Оценка качества предоставления социальных услуг включает в себя целевые показатели и критерии оценки, соответствующие занимаемой должности (профессии) работника, значения которых отражаются в карте оценки эффективности деятельности работника (Приложение 4).

Карта оценки эффективности деятельности работника носит индивидуальный характер.

Показатели эффективности и критерии оценки качества предоставления социальных услуг могут быть изменены и (или) дополнены не более 1 (одного) раза в год.

Размер надбавки устанавливается в абсолютных значениях на основании результатов оценки качества социального обслуживания путем умножения суммарного количества баллов на стоимость одного балла.

Стоимость одного балла устанавливается в пределах фонда оплаты труда и определяется как частное от деления фонда стимулирующих выплат на максимальное количество баллов за расчетный период.

Решение о назначении указанной выплаты и ее конкретном размере принимается ежемесячно комиссией и утверждается приказом директора учреждения по каждой занимаемой должности (профессии) работников.

29. Премияльные выплаты по итогам работы могут производиться работникам учреждения за месяц, полугодие, год.

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

Премия выплачивается работникам учреждения при присвоении звания «Ветеран социальной защиты Иркутской области» (согласно Приказу Министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 02.12.2021 № 53-153/21-мпр), а также при награждении ведомственной наградой (объявление благодарности или награждение почетной грамотой) в следующих размерах:

- присвоение звания «Ветеран социальной защиты Иркутской области» - 10000 (десять тысяч) рублей;
- благодарность – 3000 (две тысячи) рублей;
- почетная грамота – 5000 (четыре тысячи) рублей.

30. За квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации медицинских, фармацевтических и педагогических работников учреждения, работающим по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, устанавливается стимулирующая надбавка за квалификационную категорию.

При оплате труда руководителей структурных подразделений учреждения квалификационная категория учитывается в случае, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю работы возглавляемых ими структурных подразделений учреждения.

Стимулирующая надбавка за квалификационную категорию устанавливается к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

- за вторую квалификационную категорию - 5 процентов;
- за первую квалификационную категорию – 15 процентов;
- за высшую квалификационную категорию – 25 процентов.

Работникам учреждения, которым присвоены почетное звание, установленное Указом Президента Российской Федерации, ученая степень, устанавливаются надбавки к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

- за наличие почетного звания – 5 процентов;
- за ученую степень доктора наук – 10 процентов;
- за ученую степень кандидата наук – 5 процентов.

При наличии у работника учреждения более одного почетного звания оплата труда производится за одно почетное звание по выбору работника.

Выплата надбавки работникам учреждения, имеющим почетное звание, производится только по основной работе. При наличии у работника учреждения почетного звания и ученой степени надбавка устанавливается по каждому из этих оснований.

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

Решение об установлении персональной надбавки и её размере принимается директором учреждения в отношении конкретного работника учреждения.

Персональная надбавка к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год). Размер персональной надбавки составляет до 1 окладов (должностных окладов) и устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

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

- а) применение передовых приемов, методов и технологий, повышающих результативность труда, и передача опыта молодым работникам;
- б) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- в) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- г) особый режим работы, связанный с административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, конкурсным и другими процессами управления учреждением;
- д) участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных и срочных работ по внеплановым мероприятиям;
- е) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных государственных целевых программ.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты в работе устанавливается в размере до 50 процентов должностного оклада.

Глава 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

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

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

Должностной оклад заместителя директора учреждения устанавливается на 10 – 45 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 – 60 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

35. С учетом условий труда директору учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии с главой 3 настоящего положения.

36. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения, заместителям директора учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы за квартал или год в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников учреждения в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

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

Выплаты стимулирующего характера директору учреждения осуществляются на основании распоряжения министерства с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения, утвержденных правовым актом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области.

38. Размер, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера по итогам работы заместителям директора учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения и критериев оценки эффективности деятельности учреждения приказом директора.

39. Директору учреждения из числа врачей, учителей, преподавателей, социологов, педагогов, психологов, медицинских психологов, заместителям директора учреждения из числа врачей, учителей, преподавателей, социологов, педагогов, психологов, медицинских психологов, осуществляющим работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности, производится доплата в размере до 25 процентов должностного оклада по соответствующей специальности. Размер доплаты для директора учреждения определяется министерством, для заместителей директора учреждения – директором учреждения.

Глава 6. ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СВЯЗИ С РОСТОМ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЦЕН НА ТОВАРЫ И УСЛУГИ

40. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников учреждения увеличиваются (индексируются) в соответствии с законом

Иркутской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом уровня инфляции (потребительских цен).

Глава 7. ИНЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

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

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

3) смерть работника, смерть члена семьи работника.

Условия выплаты материальной помощи, ее размеры устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представителя трудового коллектива учреждения.

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

Решение об оказании материальной помощи директору учреждения и ее размере принимается министерством социального развития, опеки и попечительства Иркутской области на основании письменного заявления руководителя учреждения и представленных им в министерство документов, подтверждающих наличие оснований для оказания материальной помощи, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

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

43. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за норму рабочего времени за месяц и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы.

44. Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками учреждения, производится по ставкам почасовой оплаты труда, исчисленным из оклада профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», первого квалификационного уровня, первого квалификационного разряда с применением следующих коэффициентов:

- 1) профессор, доктор наук, «Народный врач» - 0,30;
- 2) доцент, кандидат наук, «Заслуженный врач» - 0,25;
- 3) работник, не имеющий ученой степени, - 0,15.

Приложение 1
к положению об оплате труда
работников ОГБУСО «Усть-
Илимский дом-интернат для
престарелых и инвалидов «Лидер»,
утвержденному приказом
директора от 26.04.2017 г. № 95
(в редакции, введенной Приказом
директора от 06.02.2026 г. № 36)

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям медицинских и фармацевтических работников

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка; санитарка-буфетчица; санитарка- ваннщица	1	15 464
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
инструктор по трудовой терапии; инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий	1	17 010
медицинская сестра диетическая (медицинский брат)	2	17 673
медицинская сестра (медицинский брат); медицинская сестра по массажу (медицинский брат по массажу)	3	18 005
медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной); фельдшер	4	18 668
старшая медицинская сестра (медицинский брат)	5	19 330
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
врач-терапевт; врач-психиатр; врач-невролог	2	20 103

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
специалист по социальной работе	1	18 226
специалист по комплексной реабилитации	2	18 336
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
заведующий отделением социальной реабилитации; заведующий отделением милосердия; заведующий психоневрологическим отделением	Не установлен	20 214

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
ПКГ «Должности педагогических работников»		
музыкальный руководитель; инструктор по адаптивной физкультуре	1	18 226
методист	3	18 778

4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
руководитель кружка; культорганизатор	не установлен	13 034

5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:	
1 квалификационный уровень делопроизводитель; агент по снабжению; калькулятор	13 476
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:	
2 квалификационный уровень заведующий хозяйством; заведующий складом; помощник по уходу	14 470
3 квалификационный уровень начальник хозяйственного отдела; заведующий столовой; шеф-повар; ассистент по оказанию технической помощи	14 912
4 квалификационный уровень Механик	15 243
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:	
1 квалификационный уровень специалист в сфере закупок; экономист; инженер- сметчик; специалист по пожарной безопасности; специалист по охране труда; специалист по кадрам; специалист гражданской обороны; инженер-энергетик; системный администратор; психолог	16 568
3 квалификационный уровень бухгалтер; юрисконсульт	17 452
4 квалификационный уровень ведущий бухгалтер; ведущий инженер; контрактный управляющий; контент-редактор	18 115
5 квалификационный уровень заместитель главного бухгалтера	18 668

**6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
по общепромышленным профессиям рабочих**

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:		
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих кухонный рабочий;	1	11 487

<p>гладильщик (ца); сторож; маляр; уборщик служебных помещений; официант (ка); подсобный рабочий; уборщик территории; водитель погрузчика; мойщик посуды; дезинфектор; грузчик; рабочий</p>		
<p>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:</p>		
<p>Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</p> <p>повар-кондитер; водитель автомобиля; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; оператор стиральных машин; швея; маляр; слесарь-сантехник; слесарь-ремонтник; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; столяр; парикмахер</p>	<p>1</p>	<p>12 592</p>

Приложение 1(1)
к положению об оплате труда
работников ОГБУСО «Усть-Илимский дом-интернат для престарелых и инвалидов «Лидер», утвержденному приказом директора от 26.04.2017 г. № 95 (в редакции, введенной Приказом директора от 06.02.2026 г. № 36)

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
ОГБУСО «УСТЬ-ИЛИМСКИЙ ДОМ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ» ПО
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ К ПРОФЕССИИ
РАБОЧЕГО ПЕРВОГО РАЗРЯДА, ПОЛУЧАЮЩЕГО ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ НА
УРОВНЕ МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА, УСТАНОВЛЕННОГО
ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, С ПРИМЕНЕНИЕМ РАЙОННОГО
КОЭФФИЦИЕНТА И ПРОЦЕНТНОЙ НАДБАВКИ К ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ**

Профессионально-квалификационные группы (далее - ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих			Минимальный размер дифференциации зарплаты работников, рублей
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	1 квалификационный уровень	2 разряд	179
		3 разряд	429
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	1 квалификационный уровень	4 разряд	1 079
		5 разряд	1 519
ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			Минимальный размер дифференциации зарплаты работников, рублей
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	1 квалификационный уровень		4 489
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	1 квалификационный уровень		5 929
	2 квалификационный уровень		6 729
	3 квалификационный уровень		7 579
	4 квалификационный уровень		8 479
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	1 квалификационный уровень		10 419
	3 квалификационный уровень		12 479

	4 квалификационный уровень	13 559
	5 квалификационный уровень	14 679
ПКГ "Руководители структурных подразделений"		Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей
	1 квалификационный уровень	15 839
	2 квалификационный уровень	17 039
ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии		Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		5 929
ПКГ должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг		Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей
ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг"		5 929
ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"	1 квалификационный уровень	10 419
	2 квалификационный уровень	11 439
	3 квалификационный уровень	12 479
ПКГ "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"		15 839

Приложение 2
к положению об оплате труда
работников ОГБУСО «Усть-
Илимский дом-интернат для
престарелых и инвалидов «Лидер»,
утвержденному приказом
директора от 26.04.2017 г. № 95 (в
редакции, введенной Приказом
директора от 06.02.2026 г. № 36)

ПЕРЕЧЕНЬ
ОТДЕЛЕНИЙ УЧРЕЖДЕНИЯ, РАБОТА В КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО НА
ДОПЛАТУ ЗА ХАРАКТЕР ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ И СПЕЦИФИКУ ТРУДА

1	Психоневрологическое отделение
2	Работники, трудовая функция, которых связана с непосредственным взаимодействием с гражданами, являющимися получателями социальных услуг психоневрологического отделения
3	Отделение милосердия – должности персонала, непосредственно обслуживающего лежачих больных

Приложение 3

к положению об оплате труда работников ОГБУСО «Усть-Илимский дом-интернат для престарелых и инвалидов «Лидер», утвержденному приказом директора от 26.04.2017 г. № 95 (в редакции, введенной Приказом директора от 06.02.2026 г. № 36)

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ДАЮЩЕГО ПРАВО НА УСТАНОВЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ В ОГБУСО «УСТЬ-ИЛИМСКИЙ ДОМ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ»

1. При исчислении стажа непрерывной работы, дающего право на установление стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в областном государственном бюджетном учреждении социального обслуживания «Усть-Илимский дом социального обслуживания» (далее соответственно – стимулирующая надбавка, учреждение), засчитывается:

1) работникам учреждения:

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

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

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

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

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

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

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

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с

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

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

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

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

время замещения государственных должностей;

время замещения должностей муниципальной службы;

время замещения выборных должностей в органах местного самоуправления;

время работы в государственных учреждениях Иркутской области, подведомственных министерству;

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

время замещения отдельных должностей на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы для выполнения работником учреждения должностных обязанностей по занимаемой должности.

Периоды работы в указанных должностях в совокупности не должны превышать пяти лет.

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

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

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

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

2. Стаж работы сохраняется:

1) не позднее одного месяца:

со дня увольнения из медицинских организаций и учреждений социального обслуживания;

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

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пункте 31 главы 4 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 Роспотребнадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, страховых медицинских организаций, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Российского общества Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

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

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

2) не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из медицинских организаций, учреждений социального обслуживания и должностей, указанных в пункте 31 главы 4 настоящего Положения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях, предусмотренных в пункте 31 главы 4 настоящего Положения.

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

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

3) не позднее трех месяцев:

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

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

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

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

5) не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), перечисленных в пункте 31 главы 4 Положения;

6) стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), перечисленных в пункте 31 главы 4 настоящего Положения:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным в государственной службе занятости населения в качестве безработных граждан; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости;

принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению государственной службы занятости населения в другую местность и для трудоустройства;

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

гражданам, которые приобрели право на трудовую или страховую пенсию в период работы в медицинские организации или учреждения социальной защиты населения;

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений (подразделений), перечисленных в пункте 31 главы 4 настоящего Положения, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

7) стаж работы сохраняется также в 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;

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

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

5. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала в учреждениях социального обслуживания, выплаты стимулирующего характера устанавливаются по каждой должности в порядке и условиях, предусмотренных для этих должностей.

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

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

Приложение 4

к положению об оплате труда работников ОГБУСО «Усть-Илимский дом-интернат для престарелых и инвалидов «Лидер», утвержденному приказом директора от 26.04.2017 г. № 95 (в редакции, введенной Приказом директора от 06.02.2026 г. № 36)

Карта оценки эффективности деятельности работника административно-управленческого персонала, ФИО _____

_____ год

№ п/п	Показатель эффективности деятельности работников	Критерии оценки качества социального обслуживания	Количество баллов	Период				
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное предоставление услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания учреждением, достижение показателей эффективности деятельности учреждения, а также выполнение поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	от - 3 до +3					
2	Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие предписаний и (или) нарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов и текущих проверок уполномоченных должностных лиц учреждения, касающихся направления деятельности работника, либо отсутствие самих проверок, соблюдение мер противопожарной, антитеррористической безопасности, правил по охране труда	от - 3 до +3					
3	Соблюдение санитарных норм и правил	Отсутствие предписаний и (или) нарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов и текущих проверок уполномоченных должностных лиц учреждения, касающихся направления деятельности работника, либо отсутствие самих проверок, соблюдение санитарно-гигиенических правил	от - 3 до +3					
4	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие письменных поощрений (благодарностей, грамот), отсутствие жалоб на качество услуг, грубых нарушений, замечаний, признанных обоснованными	от - 3 до +3					
5	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации	от - 3 до +3					
6	Выполнение работником разовых особо важных работ и поручений не связанных с исполнением должностной инструкции	Наличие выполненных работ и поручений, качество, исполнение	от 0 до +3					
7	Своевременность предоставления отчетности, служебных записок, сведений и их качество	Оперативность и качество, наличие или отсутствие замечаний к поданной информации	от - 3 до +3					
8	Обеспечение информационной открытости учреждения	Обеспечение регистрации и размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на федеральном, региональном, локальном уровнях	от - 3 до +3					
Итого								

Шкала балла:

- 3 - наличие грубых нарушений, письменных порицаний применительно к оцениваемому критерию;
- 2 – наличие нарушений, порицаний в устной форме применительно к оцениваемому критерию;
- 1 – недочеты в работе, относительно оцениваемого критерия, не влекущие значительных последствий, устранение которых возможно в текущем месяце;
- 0 – отсутствие на рабочем месте (отпуск, временная нетрудоспособность), безучастность работника, отсутствие оснований к оценке конкретного критерия в отношении работника;
- 1 – отсутствие нарушений, порицаний применительно к оцениваемому критерию;
- 2 - не значительные достижения в области оцениваемого критерия, либо применительно к достижениям на локальном

уровне;

3 - значительные достижения в области оцениваемого критерия, либо применительно к достижениям на региональном и федеральном уровнях.

Карта оценки эффективности деятельности работника врача

ФИО _____

_____ год

№ п/п	Показатель эффективности деятельности работников	Критерии оценки качества социального обслуживания	Кол-чество баллов	Период					
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное предоставление услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания учреждением, достижение показателей эффективности деятельности учреждения, а также выполнение поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	от -1 до +1						
2	Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие предписаний и (или) нарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов и текущих проверок уполномоченных должностных лиц учреждения, касающихся направления деятельности работника, либо отсутствие самих проверок, соблюдение мер противопожарной, антитеррористической безопасности, правил по охране труда	от -1 до +1						
3	Соблюдение санитарных норм и правил	Отсутствие предписаний и (или) нарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов и текущих проверок уполномоченных должностных лиц учреждения, касающихся направления деятельности работника, либо отсутствие самих проверок, соблюдение санитарно-гигиенических правил	от -1 до +1						
4	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие письменных поощрений (благодарностей, грамот), отсутствие жалоб на качество услуг, грубых нарушений, замечаний, признанных обоснованными	от -1 до +1						
5	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации	от -1 до +1						
6	Выполнение работником разовых особо важных работ и поручений не связанных с исполнением должностной инструкции	Наличие выполненных работ и поручений, качество, исполнение	от 0 до +1						
7	Отсутствие нарушений обслуживания и ухода за гражданами, выявленных в ходе текущих или иных проверок	Отсутствие или наличие травматизма, самовольного ухода, своевременное информирование руководства о внештатной ситуации, массовой заболеваемости проживающих респираторными, желудочно-кишечными, контактно-инфекционными заболеваниями	от -1 до +1						
8	Полнота охвата лечебно-диагностической помощью лиц, получающих социальные услуги	100% получателей социальных услуг	от -1 до +1						
9	Обеспечение мониторинга состояния здоровья получателей социальных услуг	100% получателей социальных услуг	от -1 до +1						
10	Своевременная подготовка необходимой медицинской документации, выполнение сроков сдачи отчетности, подачи запрашиваемой информации	Оперативность и качество, наличие или отсутствие замечаний к поданной информации	от -1 до +1						

Итого

Шкала балла:

- 1 - наличие нарушений, порисаний применительно к оцениваемому критерию;

0 - отсутствие на рабочем месте (отпуск, временная нетрудоспособность), безучастность работника, отсутствие оснований к оценке конкретного критерия в отношении работника;

1 - достижения в области оцениваемого критерия.

Карта оценки эффективности деятельности работника младшего медицинского персонала
 ФИО _____ год _____

Показатель эффективности деятельности работников	Критерии оценки качества социального обслуживания	Количество баллов	Период					
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное предоставление услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания учреждением, достижение показателей эффективности деятельности учреждения, а также выполнение поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	от - 2 до +2						
Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие предписаний и (или) нарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов и текущих проверок уполномоченных должностных лиц учреждения, касающихся направления деятельности работника, либо отсутствие самих проверок, соблюдение мер противопожарной, антитеррористической безопасности, правил по охране труда	от -2 до +2						
Соблюдение санитарных норм и правил	Отсутствие предписаний и (или) нарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов и текущих проверок уполномоченных должностных лиц учреждения, касающихся направления деятельности работника, либо отсутствие самих проверок, соблюдение санитарно-гигиенических правил	от -2 до +2						
Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие письменных поощрений (благодарностей, грамот), отсутствие жалоб на качество услуг, грубых нарушений, замечаний, признанных обоснованными	от -2 до +2						
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации	от -2 до +2						
Выполнение работником разовых особо важных работ и поручений не связанных с исполнением должностной инструкции	Наличие выполненных работ и поручений, качество, исполнение	от 0 до +2						
Отсутствие нарушений обслуживания и ухода за гражданами, выявленных в ходе текущих или иных проверок	Отсутствие или наличие травматизма, самовольного ухода, своевременное информирование руководства о внештатной ситуации	от - 2 до + 2						
Итого								

Шкала балла:

- 2 – наличие грубых нарушений, письменных порицаний применительно к оцениваемому критерию;
- 1 - наличие нарушений, порицаний в устной форме применительно к оцениваемому критерию;
- 0 – отсутствие на рабочем месте (отпуск, временная нетрудоспособность), безучастность работника, отсутствие оснований к оценке конкретного критерия в отношении работника;
- 1 – не значительные достижения в области оцениваемого критерия, либо применительно к достижениям на локальном уровне;
- 2 - значительные достижения в области оцениваемого критерия, либо применительно к достижениям на региональном и федеральном уровнях.

Карта оценки эффективности деятельности работника социальной реабилитации
 ФИО _____

_____ год

№ п/п	Показатель эффективности деятельности работников	Критерии оценки качества социального обслуживания	Количество баллов	Период					
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное предоставление услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания учреждением, достижение показателей эффективности деятельности учреждения, а также выполнение поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	от - 2 до +2						
2	Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие предписаний и (или) нарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов и текущих проверок уполномоченных должностных лиц учреждения, касающихся направления деятельности работника, либо отсутствие самих проверок, соблюдение мер противопожарной, антитеррористической безопасности, правил по охране труда	от - 2 до +2						
3	Соблюдение санитарных норм и правил	Отсутствие предписаний и (или) нарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов и текущих проверок уполномоченных должностных лиц учреждения, касающихся направления деятельности работника, либо отсутствие самих проверок, соблюдение санитарно-гигиенических правил	от - 2 до +2						
4	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие письменных поощрений (благодарностей, грамот), отсутствие жалоб на качество услуг, грубых нарушений, замечаний, признанных обоснованными	от - 2 до +2						
5	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации	от - 2 до +2						
6	Выполнение работником разовых особо важных работ и поручений не связанных с исполнением должностной инструкции	Наличие выполненных работ и поручений, качество, исполнение	от 0 до +2						
7	Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	Наличие в учреждении баннеров, стендов, буклетов, флаеров с актуальной информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о поставщике социальных услуг, о правах и обязанностях граждан, получающих социальные услуги, о действующем законодательстве и с другой информацией	от - 2 до +2						
8	Работа с документами	Подготовка необходимой документации, соблюдение сроков отчетности, качество, оперативное выполнение запросов	от - 2 до +2						
9	Представительство учреждения на местном, региональном, федеральном уровнях	Проведение открытых мероприятий, творческих объединений, сотрудничество со СМИ, наличие публикаций, участие в городских, региональных, федеральных мероприятиях	от - 2 до +2						
Итого									

Шкала балла:

-2 – наличие грубых нарушений, письменных порицаний применительно к оцениваемому критерию;

- 1 - наличие нарушений, порицаний в устной форме применительно к оцениваемому критерию;

0 – отсутствие на рабочем месте (отпуск, временная нетрудоспособность), безучастность работника, отсутствие оснований

к оценке конкретного критерия в отношении работника;

1 – не значительные достижения в области оцениваемого критерия, либо применительно к достижениям на локальном уровне;

2 - значительные достижения в области оцениваемого критерия, либо применительно к достижениям на региональном и федеральном уровнях.

Карта оценки эффективности деятельности работника среднего медицинского персонала
 ФИО _____ год _____

№	Показатель эффективности деятельности работников	Критерии оценки качества социального обслуживания	Количество баллов	Период				
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное предоставление услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания учреждением, достижение показателей эффективности деятельности учреждения, а также выполнение поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	от -1 до +1					
2	Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие предписаний и (или) нарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов и текущих проверок уполномоченных должностных лиц учреждения, касающихся направления деятельности работника, либо отсутствие самих проверок, соблюдение мер противопожарной, антитеррористической безопасности, правил по охране труда	от -1 до +1					
3	Соблюдение санитарных норм и правил	Отсутствие предписаний и (или) нарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов и текущих проверок уполномоченных должностных лиц учреждения, касающихся направления деятельности работника, либо отсутствие самих проверок, соблюдение санитарно-гигиенических правил	от -1 до +1					
4	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие письменных поощрений (благодарностей, грамот), отсутствие жалоб на качество услуг, грубых нарушений, замечаний, признанных обоснованными	от -1 до +1					
5	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации	от -1 до +1					
6	Выполнение работником разовых особо важных работ и поручений не связанных с исполнением должностной инструкции	Наличие выполненных работ и поручений, качество, исполнение	от 0 до +1					
7	Отсутствие нарушений обслуживания и ухода за гражданами, выявленных в ходе текущих или иных проверок	Отсутствие или наличие травматизма, случаев самовольного ухода получателей социальных услуг, своевременное информирование руководства о внештатной ситуации	от -1 до +1					
8	Соблюдение правил получения, учета, хранения медикаментов и расходных материалов	Соблюдение норм и правил хранения медикаментов, отсутствие нарушений, замечаний	от -1 до +1					
9	Осуществление ежедневного обхода с целью контроля	Отсутствие массовой заболеваемости проживающих респираторными, желудочно-кишечными, контактно-инфекционными заболеваниями	от -1 до +1					
10	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений, ведение установленной документации	Своевременное и качественное выполнение назначений, ведение установленной документации	от -1 до +1					
Итого								

Шкала балла:

- 1 - наличие нарушений, порицаний применительно к оцениваемому критерию;

0 – отсутствие на рабочем месте (отпуск, временная нетрудоспособность), безучастность работника, отсутствие оснований к оценке конкретного критерия в отношении работника;

1 – достижения в области оцениваемого критерия.

Карта оценки эффективности деятельности работника хозяйственно-обслуживающего персонала
 ФИО _____

_____ год

№ п.п.	Показатель эффективности деятельности работников	Критерии оценки качества социального обслуживания	Количество баллов	Период					
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное предоставление услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания учреждением, достижение показателей эффективности деятельности учреждения, а также выполнение поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	от -3 до +3						
2	Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие предписаний и (или) нарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов и текущих проверок уполномоченных должностных лиц учреждения, касающихся направления деятельности работника, либо отсутствие самих проверок, соблюдение мер противопожарной, антитеррористической безопасности, правил по охране труда	от -3 до +3						
3	Соблюдение санитарных норм и правил	Отсутствие предписаний и (или) нарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов и текущих проверок уполномоченных должностных лиц учреждения, касающихся направления деятельности работника, либо отсутствие самих проверок, соблюдение санитарно-гигиенических правил	от -3 до +3						
4	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие письменных поощрений (благодарностей, грамот), отсутствие жалоб на качество услуг, грубых нарушений, замечаний, признанных обоснованными	от -3 до +3						
5	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации	от -3 до +3						
6	Выполнение работником разовых особо важных работ и поручений не связанных с исполнением должностной инструкции	Наличие выполненных работ и поручений, качество, исполнение	от 0 до -3						
7	Содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	Отсутствие замечаний к содержанию рабочего места, надлежащее санитарное состояние, своевременная замена спецодежды, соблюдение кодекса профессиональной этики	от -3 до +3						
8	Сохранность и санитарное состояние оборудования, инвентаря	Бережное отношение (сохранность имущества в надлежащем виде), отсутствие порчи имущества	от -3 до +3						
Итого									

Шкала балла:

- 3 - наличие грубых нарушений, письменных порицаний применительно к оцениваемому критерию;

- 2 – наличие нарушений, порицаний в устной форме применительно к оцениваемому критерию;

- 1 – недочеты в работе, относительно оцениваемого критерия, не влекущие значительных последствий, устранение которых возможно в текущем месяце;

0 – отсутствие на рабочем месте (отпуск, временная нетрудоспособность), безучастность работника, отсутствие оснований к оценке конкретного критерия в отношении работника;

1 – отсутствие нарушений, порицаний применительно к оцениваемому критерию;

2 - не значительные достижения в области оцениваемого критерия, либо применительно к достижениям на локальном уровне, выполнение трудовых функций в стабильном режиме;

3 - значительные достижения в области оцениваемого критерия, либо применительно к достижениям на региональном и федеральном уровнях.

Приложение 5

к положению об оплате труда работников
ОГБУСО «Усть-Илимский дом-интернат
для престарелых и инвалидов «Лидер»,
утвержденному приказом директора от
26.04.2017 г. № 95 (в редакции, введенной
Приказом директора от 06.02.2026 г. № 36)

**ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА
(ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА) РАБОТНИКОВ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА ДИРЕКТОРА**

Наименование должности:

1. врач-специалист;
2. медицинская сестра (всех наименований);
3. санитарка (всех наименований);
4. специалист по социальной работе.

