УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
от 13.03.2026 г. № 72
(в редакции, введенной
Приказом директора
от 07.08.2026 г. № 231)

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 раздельно 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. 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 учреждения 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).

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

Директор учреждения принимает меры по проведению (специальная оценка условия труда) (далее- СОУТ) рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам СОУТ 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. 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.

22. 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.

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.

25. 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

26. 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.

27. 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) и/или в абсолютных размерах.

28. 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 работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада).

Порядок исчисления стажа работы, дающего права на стимулирующую надбавку за стаж непрерывной работы и порядок ее применения, устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему положению.

29. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается при оценке эффективности деятельности работника. При назначении выплаты используется бальная 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 балов 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.

30. Премиальные выплаты по итогам работы могут производиться работникам учреждения за месяц, квартал, полугодие, год.

В учреждении осуществляются выплаты следующих видов премий:

Премия по итогам работы за месяц устанавливается на основании приказа директора учреждения в абсолютном значении с учетом районного коэффициента (далее-РК) и северной надбавки (далее-СН).

Премия за выполнение особо важных, сложных и срочных заданий (особых поручений) определяется индивидуально руководителем подразделения, заведующим отделения и утверждается приказом директора учреждения исходя из сложности и значимости выполнения поставленных задач и поручений. Размер премии устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу или в абсолютном размере. Премия выплачивается за фактически отработанное время периода премирования (месяц, квартал, год), исключая время нахождения в очередном отпуске. Максимальным размером не ограничена.

Размер премии за участие в конкурсах определяется в абсолютном значении с учетом районного коэффициента (далее-РК) и северной надбавки (далее-СН) в следующих случаях:

- за участие в региональных конкурсах - 3000 (три тысячи) рублей;

- за участие во всероссийских конкурсах - 5000 (пять тысяч) рублей.

Премия по результатам оценки эффективности деятельности учреждения по итогам работы выплачивается с учетом выполнения показателей эффективности с учетом личного вклада и индивидуальной оценки работника за фактически отработанное время, исключая время в очередном отпуске. Размер премии устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу, к премии применятся РК и СН. Максимальным размером премия по результатам оценки не ограничена. Размер премии на каждого работника устанавливается на основании критериев оценки эффективности деятельности работника, приведенных в Приложении № 6.

В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка размер премии может быть снижен в соответствии с положениями части третьей статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом снижение размера премии осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания «Замечание» размер премии зависит от тяжести нарушений процентного соотношения к должностному окладу.

Работнику, имеющему дисциплинарное взыскание «Выговор» или расторгнувшему трудовой договор (уволен) в учетном периоде выплата премии не производится.

31. За выполнение работы по наставничеству работнику производится выплата на основании приказа директора в абсолютном значении 3 000 (три тысячи) рублей с учетом РК и СН. Размер выплаты устанавливается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

32. 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.

33. 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 оклада (должностного оклада) и устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

34. 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;

ж) рациональное использование материально-технических ресурсов, поддержание объективно улучшенного санитарного состояния инвентаря и помещений (выше требований, установленных санитарными нормами).

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

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

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

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

37. 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.

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

39. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в виде:

1) надбавки за ученую степень, за наличие почетного звания в соответствии с главой 4 настоящего Положения;

2) премиальных выплат по итогам работы за полугодие, год, за выполнение особо важных, сложных и срочных заданий в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников учреждения и доведенных до учреждения лимитов бюджетных обязательств.

40. 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.

41. 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.

42. 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

43. 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

44. 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;

4) в связи с рождением ребенка (первого ребенка - 30 тысяч рублей, второго ребенка - 40 тысяч рублей, третьего и последующих детей - 50 тысяч рублей);

5) по случаю значимых семейных событий (официальная регистрация первого брака 30 тысяч рублей, юбилей семейной жизни 40 лет - 20 тысяч рублей, 45 лет - 25 тысяч рублей,

50 лет - 30 тысяч рублей, увеличение на 5 тысяч за каждые последующие 5 лет совместной жизни);

6) для подготовки ребенка к поступлению на обучение в школу в первый класс в размере 10 тысяч рублей;

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

Условия выплаты материальной помощи, ее размеры устанавливаются локальным нормативным актом 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, при наличии экономии 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, при наличии экономии фонда оплаты труда работников учреждения.

Письменное заявление о предоставлении материальной помощи в случаях, предусмотренных подпунктами 1, 2, 3 пункта 44 настоящего Положения, подается не позднее двух месяцев с момента происшедшего случая.

Материальная помощь в случае, предусмотренном подпунктом 7 пункта 44 настоящего Положения, предоставляется без письменного заявления работника (руководителя учреждения) вне зависимости от получения материальной помощи работником (руководителем учреждения), в связи с наступлением случаев, предусмотренных подпунктами 1, 2, 3, 4, 5, 6 пункта 44 настоящего Положения.

44^1. Право работника на получение материальной помощи в случаях, предусмотренных подпунктами 1, 2, 3 пункта 44 настоящего Положения, возникает со дня начала осуществления трудовой функции в учреждении.

Право работника на получение материальной помощи в случае, предусмотренном подпунктом 4, 5, 6 пункта 44 настоящего Положения, возникает со дня появления двух лет стажа работы в учреждении.

Право работника на получение материальной помощи в случае, предусмотренном подпунктом 7 пункта 44 настоящего Положения, возникает со дня появления одного года стажа работы в учреждении.

Для определения стажа, предусмотренного абзацами вторым, третьим настоящего пункта, периоды работы в учреждении суммируются.

При возникновении у работника права на получение материальной помощи в связи с наступлением нескольких случаев, предусмотренных подпунктами 1, 2, 3 пункта 44 настоящего Положения, выплата материальной помощи осуществляется по одному из таких случаев один раз в календарном году.

44^2. Письменное заявление о предоставлении материальной помощи в случаях, предусмотренных подпунктами 1, 2, 3 пункта 44 настоящего Положения, подается не позднее двух месяцев с момента происшедшего случая.

44^3. Материальная помощь в случае, предусмотренном подпунктами 4, 5, 6 пункта 44 настоящего Положения, предоставляется вне зависимости от получения материальной помощи работником в связи с наступлением случаев, предусмотренных подпунктами 1 - 4 пункта 44 настоящего Положения, а также одного из случаев, предусмотренных корпоративным демографическим стандартом областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Усть-Илимский дом социального обслуживания».

44^4. Материальная помощь работнику предоставляется в размере до трех должностных окладов.

Материальная помощь руководителю учреждения и работникам учреждения,

должностной оклад которых установлен в процентном отношении к окладу руководителя учреждения, предоставляется в размере до одного должностного оклада.

На материальную помощь, предусмотренную подпунктами 1-3, 7 пункта 44 настоящего Положения, руководителю учреждения, работникам учреждения начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в соответствии с федеральным и областным законодательством.

Материальная помощь, предусмотренная подпунктом 4, 5, 6 пункта 44 настоящего Положения, выплачивается в абсолютной сумме без применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

45. 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.

46. 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.

47. Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками учреждения, производится по ставкам почасовой оплаты труда, исчисленным из оклада профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые 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.

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

Приложение 1
к положению об оплате труда работников ОГБУСО «Усть-Илимский ДСО», утвержденному Приказом директора
от 13.03.2026 г. № 72
(в редакции, введенной Приказом директора
от 07.08.2026 г. № 231)

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 «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
инструктор по труду	1	18 226
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; инструктор по труду	1	18 226
специалист по реабилитационной работе в специальной сфере	2	16 568
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
заведующий отделением социальной реабилитации; заведующий отделением интенсивного ухода №1; заведующий отделением интенсивного ухода №2; заведующий отделением активного наблюдением	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; инструктор по труду	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»		
культорганизатор	не установлен	13 034

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

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:	
1 квалификационный уровень секретарь; агент по снабжению; калькулятор	13 476
ПКГ «Общеотраслевые 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 «Общеотраслевые 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; специалист по связям с общественностью	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 общеотраслевым профессиям рабочих

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые 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; гладильщик (ца); сторож; маляр (без квалификационного разряда); уборщик служебных помещений; официант (ка); подсобный рабочий; уборщик территории; водитель	1	11 487

погрузчика (без квалификационного разряда); мойщик посуды; дезинфектор; грузчик; рабочий		
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:		
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих повар-кондитер; водитель автомобиля; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; оператор стиральных машин; швея; маляр 6 (шестого) разряда; слесарь-сантехник; слесарь-ремонтник; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; столяр; парикмахер; кастелянша	1	12 592

Приложение 1
к положению об оплате труда работников ОГБУСО «Усть-Илимский ДСО», утвержденному приказом директора от 13.03.2026 г. № 72 (в редакции, введенной Приказом директора от 07.08.2026 г. № 231)

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОГБУСО «УСТЬ-ИЛИМСКИЙ ДСО» 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 заработной платы 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 заработной платы 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	1 квалификационный уровень		10 419

служащих третьего уровня"	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 ДСО», утвержденному приказом директора от 13.03.2026 г. № 72 (в редакции, введенной Приказом директора от 07.08.2026 г. № 231)

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

1	Административно-управленческий персонал (директор, заместитель директора по общим вопросам)
2	Отделение социальной реабилитации (исключение методист)
3	Отделение интенсивного ухода № 1
4	Отделение интенсивного ухода № 2
5	Отделение активного наблюдения
6	Отделение поддерживаемого проживания

Приложение 3
к положению об оплате труда работников ОГБУСО «Усть-Илимский ДСО», утвержденному приказом директора от 13.03.2026 г. № 72 (в редакции, введенной Приказом директора от 07.08.2026 г. № 231)

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ДАЮЩЕГО ПРАВО НА УСТАНОВЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ В ОБЛАСТНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИИ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ «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:

период работы в государственных учреждениях Иркутской области, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области;

период работы в медицинских организациях, независимо от ведомственной подчиненности;

период работы в образовательных организациях, независимо от ведомственной подчиненности;

период замещения должностей государственной гражданской службы, воинских должностей и должностей государственной службы иных видов;

период замещения государственных должностей;

период замещения должностей муниципальной службы;

период замещения выборных должностей в органах местного самоуправления;

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

2. В стаж, дающий право на установление стимулирующей надбавки за стаж работы в учреждениях социального обслуживания могут засчитываться иные периоды замещения отдельных должностей руководителей и специалистов 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.

3. При исчислении стажа, дающего право на установление стимулирующей надбавки за стаж работы в учреждениях социального обслуживания, суммируются все засчитываемые в него периоды работы.

Приложение 4
к положению об оплате труда работников ОГБУСО «Усть-Илимский ДСО», утвержденному приказом директора от 13.03.2026 г. № 72 (в редакции, введенной Приказом директора от 07.08.2026 г. № 231)

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

Карта оценки эффективности деятельности работника уходового персонала

ФИО _____

_____ год

№ п/п	Показатель эффективности деятельности работников	Критерии оценки качества социального обслуживания	Количество баллов	Период						
				Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь
1	Отсутствие нарушений правил санитарно-гигиенического и противоэпидемиологического режимов, обслуживание и ухода за гражданами	Своевременное прохождение медицинских осмотров, вакцинации работников. Обеспечение условий проживания граждан в соответствии с санитарными нормами и правилами. Соблюдение норм и правил в использовании и ношении использовании специальной одежды	от - 4 до +4							
2	Соблюдение норм кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм профессиональной этики и высоких моральных стандартов в рамках профессиональной деятельности	от - 4 до +4							
3	Освоение программ повышения квалификации. Участие в мероприятиях, конкурсах разного уровня	Прохождение в установленные сроки курсов повышения или программ повышения квалификации. Участие в мероприятиях проводимых в учреждении и за его пределами, а также конкурсах профессионального мастерства.	от 0 до +4							
4	Ведение установленной документации	Своевременное и качественное ведение документации, социальных карт на получателей социальных услуг	от -4 до +4							
5	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Организация досуговой деятельности, внесение предложений по улучшению жизнедеятельности граждан	от - 4 до +4							

6	Отсутствие нарушений обслуживания и ухода за гражданами	Отсутствие или наличие травматизма, самовольного ухода, своевременное информирование руководства о внештатной ситуации.	от - 4 до +4							
Итого										
ОЗНАКОМЛЕН (А): Подпись работника										

Шкала балла:
- 4 — наличие дисциплинарного взыскания применительно к оцениваемому критерию;
-3 – наличие грубых нарушений, письменных порицаний применительно к оцениваемому критерию;
-2 - наличие нарушений, порицаний в устной форме применительно к оцениваемому критерию;
- 1 – систематические недочеты в работе;
-1 – наличие устного порицания;
0 – отсутствие на рабочем месте (отпуск, временная нетрудоспособность), безучастность работника, отсутствие оснований к оценке конкретного критерия в отношении работника;
1 – ходатайство непосредственного руководителя о безупречной работе;
2 – ходатайство непосредственного руководителя, систематическое выполнение разовых особо важных задач;
3 – достижения в области оцениваемого критерия, либо применительно к достижениям на локальном уровне;
4 - 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

№ п/п	Показатель эффективности деятельности работников	Критерии оценки качества социального обслуживания	Количество баллов	Период						
				Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь
1	Отсутствие нарушений правил санитарно-эпидемиологического режимов обслуживания и ухода за гражданами	Своевременное прохождение медицинских осмотров, вакцинации работников. Обеспечение условий проживания граждан в соответствии с санитарными нормами и правилами. Соблюдение норм и правил в использовании и ношении специальной одежды. Контроль за соблюдением уходовым персоналом правил санитарно-гигиенического и противоэпидемиологического режимов.	от – 2 до + 2							
2	Соблюдение трудовой дисциплины норм Кодекса профессиональной этики	Соблюдение трудовой дисциплины и норм профессиональной этики и высоких моральных стандартов в рамках профессиональной деятельности	от – 2 до + 2							
3	Ведение установленной документации	Своевременное и качественное ведение медицинской документации	от – 2 до + 2							
4	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Обеспечение контроля за состоянием здоровья получателей социальных услуг и оказание своевременной медицинской помощи. Отсутствие или наличие жалоб от получателей социальных услуг	от – 2 до + 2							
5	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки, участие в мероприятиях, конкурсах	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации. Участие в мероприятиях, проводимых в учреждении и за его пределами, а также конкурсах профессионального мастерства.	от 0 до + 2							
6	Отсутствие нарушений обслуживания и ухода за гражданами	Отсутствие или наличие травматизма, самовольного ухода, своевременное информирование руководства о внештатной ситуации	от – 2 до + 2							
Итого										

ОЗНАКОМЛЕН (А): Подпись работника								

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 – достижения в области оцениваемого критерия;

2 – ходатайство непосредственного руководителя о безупречной работе.

Карта оценки эффективности деятельности работника хозяйственного-обслуживающего персонала (пищеблок)

ФИО_____

_____год

№ п/п	Показатель эффективности деятельности работников	Критерии оценки качества работы шеф-повара, поваров	Количество баллов							
				Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь
1	Соблюдение трудовой дисциплины и добросовестное выполнение обязанностей	Соблюдение распорядка дня, отсутствие опозданий, отсутствие замечаний по ведению журнала бракеража.	От -2 до + 2							
2	Соблюдение норм профессиональной этики	Корректное общение с персоналом, получателями социальных услуг. Соблюдение субординации и норм поведения в коллективе.	От -2 до + 2							
3	Соблюдение санитарных норм, правил личной гигиены и безопасности труда	Отсутствие замечаний, нарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов. Наличие опрятного внешнего вида, спецодежды, спецобуви. Соблюдение правил мытья рук, разделки сырых и готовых продуктов, уборки рабочего места.	От -2 до + 2							
4	Своевременное прохождение медосмотров и повышение квалификации	Своевременное прохождение периодического медицинского осмотра. Прохождение инструктажей по охране труда и пожарной безопасности	От -2 до + 2							
5	Качество приготовления продукции и отсутствие жалоб получателей социальных услуг	Наличие письменных поощрений (благодарностей, грамот), отсутствие замечаний на качество готовых блюд от получателей социальных услуг. Отсутствие браков готовой продукции.	От -2 до + 2							
6	Соблюдение технологических карт и норм выхода готовых блюд	Строгое соблюдение рецептур и технологических карт. Контроль веса порций, норм закладки продуктов.	От -2 до + 2							
7	Бережное отношение к оборудованию и инвентарю, контроль сроков годности	Своевременное информирование о поломках кухонного оборудования. Бережное использование кухонного инвентаря, посуды. Соблюдение условий хранения сырья и готовой продукции	От -2 до + 2							
	Итого									
	ОЗНАКОМЛЕН(А) Подпись работника									

Шкала балла:
-2 –наличие грубых нарушений, письменных прорицаний применительно к оцениваемому критерию;
-1 – наличие нарушений, порицаний в устной форме применительно к оцениваемому критерию;
0 - отсутствие на рабочем месте (отпуск, временная нетрудоспособность), без уважительной причины, отсутствие оснований в оценке конкретного критерия в отношении работника.
+1 - незначительные достижения в области оцениваемого критерия, либо присутствие нарушений, не влияющих на конечные результаты деятельности организации, либо присутствие нарушений, которые были оперативно устранены.
+2 - значительные достижения в области оцениваемого критерия, либо отсутствие нарушений по оцениваемому критерию.

Карта оценки эффективности деятельности работника хозяйственно-обслуживающего персонала

ФИО _____

_____ год

№ п/п	Показатель эффективности деятельности работников	Критерии оценки качества социального обслуживания	Количество баллов	Период						
				Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь
1	Содействие развитию учреждения	Участие в облагораживании территории учреждения. Активность, инициативность, поиск спонсорской помощи	от -2 до +2							
2	Выполнение работником разовых особо важных работ и поручений не связанных с исполнением должностной инструкции	Наличие выполненных работ и поручений, качество, исполнение	от -2 до +2							
3	Сохранность имущества	Бережное отношение к инвентарю, мебели, оборудованию, технике. Отсутствие поломок по вине сотрудника	от -2 до +2							
4	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Отсутствие жалоб на качество услуг, грубых нарушений, замечаний, признанных обоснованными	от -2 до +2							
5	Своевременное и качественное исполнение заявок	Своевременно выполнять поставленные задачи в соответствии с установленными сроками и требованиями к качеству (точность, аккуратность выполнения, соблюдение сроков выполнения задач)	от -2 до +2							
6	Соблюдение санитарных норм и правил гигиены.	Опрятный внешний вид, регулярное прохождение медицинского осмотра и участие в профилактических прививочных кампаниях	от -2 до +2							
Итого										
ОЗНАКЛМЛЕН (А) Подпись работника										

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						
				июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь
1	Внедрение новых технологий, практик и методик в работе с получателями социальных услуг.	Внедрение интересных эффективных технологий, практик и методик в работе с получателями социальных услуг не менее 1 раза в год с отражением результатов в ежеквартальном отчете.	от – 2 до +2							
2	Внесение предложений по нормализации жизни получателей социальных услуг в учреждении.	Проявление активности в улучшении условий проживания получателей социальных услуг в учреждении	от –2 до +2							
3	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							
4	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации	от –2 до +2							
5	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							
6	Работа по привлечению партнеров, спонсоров	Привлечение спонсорской помощи в виде материальных и нематериальных ценностей, удовлетворяющих потребностям получателей социальных услуг	от –2 до +2							
7	Представительство учреждения на местном, региональном, федеральном уровнях	Проведение открытых мероприятий, творческих объединений, сотрудничество со СМИ, наличие публикаций, участие в городских, региональных, федеральных мероприятиях и конкурсах	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.

Приложение 5
к положению об оплате труда работников ОГБУСО «Усть-Илимский ДСО», утвержденному приказом директора от 13.03.2026 г. № 72 (в редакции, введенной Приказом директора от 07.08.2026 г. № 231)

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. специалист по социальной работе.

Приложение 6
к положению об оплате труда работников ОГБУСО «Усть-Илимский ДСО», утвержденному приказом директора от 13.03.2026 г. № 72 (в редакции, введенной Приказом директора от 07.08.2026 г. № 231)

Показатели премирования по результатам эффективности деятельности работника
ФИО

_____

_____ год

№ п/п	Показатель эффективности деятельности работников	Оценка выполнения критерия
1	Степень нарушений и ошибок в период трудовой деятельности	Высокая Средняя Низкая Отсутствует
2	Качественное выполнение трудовых обязанностей по должностной инструкции	Высокая Средняя Низкая Отсутствует
3	Соблюдение исполнительской дисциплины и правил внутреннего распорядка	Высокая Средняя Низкая Отсутствует
4	Степень нагрузки и результативности при выполнении задач основной деятельности	Высокая Средняя Низкая Отсутствует
5	Соответствие нормам служебной этики и правилам поведения	Высокая Средняя Низкая Отсутствует
6	Своевременное выполнение планов, приказов и распоряжений в установленные сроки	Высокая Средняя Низкая Отсутствует