

Положение об оплате труда
Ленинградского областного государственного стационарного бюджетного учреждения
социального обслуживания «Гатчинский психоневрологический интернат»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Ленинградского областного государственного стационарного бюджетного учреждения социального обслуживания «Гатчинский психоневрологический интернат» (далее – Положение, ЛОГБУ «Гатчинский ПНИ» или Учреждение соответственно) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года №262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области» (далее – Положение о системе оплаты труда) и регулирует вопросы, связанные с определением размеров должностных окладов, порядком установления компенсационных, стимулирующих выплат, персональных надбавок работникам Учреждения.

1.2. Настоящее Положение направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников за качественное и своевременное выполнение возложенных на них должностных обязанностей, ориентировано на учет индивидуальных качеств работника, обеспечивающих высокую личную результативность его работы в достижении основных показателей эффективности деятельности Учреждения.

1.3. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников, на основе должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат и распространяется на все категории работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

**2. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов работников
Учреждения**

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускаются.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

2.2. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных положением о системах оплаты труда.

2.3. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается Учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой областным законом об областном бюджете Ленинградской области, и

межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Устанавливаемый Учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза с учетом ограничений, установленных пунктом 2.1 настоящего Положения.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных приложениями к Положению о системах оплаты труда, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

2.4. Размеры межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений и специалистов устанавливаются в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня по видам экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не зависят от отраслевой принадлежности Учреждения, в котором трудится работник.

2.5. Порядок тарификации работ и присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий.

2.6. Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок, заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2.7. Для оформления структуры, штатного состава и штатной численности Учреждения, руководитель Учреждения утверждает штатное расписание и его изменения, по согласованию с комитетом социальной защиты населения Ленинградской области (далее - комитет), и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения.

2.8. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с Положением о системах оплаты труда. Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается в зависимости от расположения постоянного рабочего места работника в соответствии с условиями трудового договора с работником в следующих размерах:

Расположение постоянного рабочего места	Коэффициент специфики территории
1 группа: территория города Санкт-Петербурга	1,3
3 группа: территория Ленинградской области (прочие работники)	1,0

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

2.9. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяется повышающий коэффициент уровня квалификации для работника.

2.10. Надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
1	2	3
Педагогические и медицинские работники	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20
	вторая категория	0,10

2.11. Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

2.12. Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.13. Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание "Народный"; "Заслуженный"	0,30
Звание "Почетный учитель Ленинградской области"; звание "Почетный спасатель Ленинградской области"; звание "Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области"; звание "Почетный работник культуры Ленинградской области"	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10
Спортивные звания (только для должностей спортсменов, спортсменов-инструктор, спортсменов-ведущий)	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого, спортивного звания. При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых, спортивных званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

3. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру

3.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается комитетом в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу учреждения (далее - СДО), на коэффициент масштаба управления Учреждением.

Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание по формуле:

$$\text{СДО} = \sum (\text{МДО}(\text{оп})_{ij} \times \text{ШЧ}(\text{оп})_{ij}) / \sum \text{ШЧ}(\text{оп})_{ij}$$

где: СДО_j - СДО *vj*-м учреждении;

МДО (оп) ij –минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, i-й должности работников j-го учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения;

ШЧ(оп)ij - штатная численность работников j-го учреждения по i-й должности, отнесенной к основному персоналу.

3.2. Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности согласно приложению 1 к Положению об оплате труда работников ЛОГБУ «Гатчинский ПНИ».

3.3. Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

3.4. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются Учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного:

90 проц. минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения - для прочих заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.

3.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждений) утверждается комитетом по социальной защите населения Ленинградской области, кратности от 1 до 5.

4. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются настоящим Положением в процентном отношении к должностному окладу работников.

4.2. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

4.3. По результатам специальной оценки условий труда настоящим Положением в приложении №2 утверждается перечень профессий и должностей работников учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда с указанием размера повышения.

4.4. Работникам учреждений (за исключением работников, указанных в п.4.5, настоящего Положения) устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее:

Степень вредности условий труда	Надбавка, проц. от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
1	2
- 3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8
3 класс, подкласс 3.3	12

3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

4.5. Медицинским работникам учреждений, участвующим в оказании психиатрической помощи, повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится в следующих минимальных размерах:

Категория работников	Дополнительные условия	Надбавка, проц. от должностного оклада (оклад)
Медицинские работники участвующие в психиатрической помощи	Иные психиатрические, психоневрологические, психотерапевтические больницы, подразделения, отделения, кабинеты	20

4.6. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются Учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором (приложение №2 к настоящему Положению).

4.7. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.8. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере: медицинским работникам учреждений социальной защиты населения - 40 проц. должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы; остальным работникам - 20 проц. должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

4.9. Работникам Учреждения, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше двух часов), за отработанное в эти дни время производится доплата. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Размер доплаты определяется в соответствии с отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективным договором.

4.10. Доплата врачам - руководителям учреждений социального обслуживания и их заместителям за работу по специальности в зависимости от объема работы по специальности (в пределах рабочего времени по основной должности) осуществляется из расчета 25 проц. должностного оклада врача соответствующей специальности.

4.11. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в соответствии с трудовым законодательством в размере двойного должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы исходя из 40-часовой рабочей недели.

Конкретный размер выплат за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается отраслевыми

(межотраслевыми) соглашениями, коллективным договором. При их отсутствии — локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.12. В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

4.13. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного Учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

4.14. Работникам учреждений устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в разделе 4 настоящего Положения. Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством, не ниже размеров, установленных приложением 3 к настоящему Положению.

5. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением об оплате труда работников, утвержденным локальным нормативным актом Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

5.2. Стимулирующие и иные выплаты работникам осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Стимулирующие и иные выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы работникам и учитываются во всех случаях исчисления средней заработной платы.

5.4. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

а) премиальные выплаты по итогам работы: ежемесячно, ежеквартально, за календарный год;

б) стимулирующая надбавка по итогам работы;

в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

г) профессиональная стимулирующая надбавка;

д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

5.5. Установление работникам иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пункте 5.4. настоящего Положения, не допускается.

5.6. Премии по итогам работы осуществляются:

-руководителям обособленных структурных подразделений (филиалов) учреждения - по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения (филиала) учреждения;

-работникам Учреждения - по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения (филиала) учреждения, и (или) по итогам работы конкретного работника.

5.6.1. Премии по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, обособленного структурного подразделения, филиала, работника - ежемесячно, ежеквартально, за календарный год. По основному месту работы согласно занимаемой ставки за фактически отработанное время.

5.6.2. Размер премий по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) и (или) критериев оценки деятельности учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) (далее - КПЭ, критерии оценки деятельности).

Совокупность КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера выплат по ставке заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, также и объем выполненных работником работ.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ и/или, критериев оценки деятельности (для руководителя учреждения, руководителя обособленного структурного подразделения(филиала) учреждения – не более 15 КПЭ и (или) критериев оценки деятельности).

КПЭ, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны соответствовать следующим требованиям:

А) объективность-система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

Б) управляемость-достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

В) прозрачность-формулировка(описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

Г) отсутствие негативных внешних эффектов – установление КПЭ не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

Д) экономичность – издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватно ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

Критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны соответствовать следующим требованиям:

А) управляемость – достижение плановых значений критерия оценки деятельности в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений критерия оценки деятельности;

Б) прозрачность-формулировка (описание) критерия оценки деятельности предполагает однозначное понимание оцениваемого аспекта деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

В) измеримость-критерий оценки деятельности предполагает возможность применения по отношению к нему шкалы качественных оценок (далее – значения критерия оценки деятельности);

Г) отсутствие негативных внешних эффектов – установление критерия оценки деятельности не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, сотрудника соответственно.

5.6.3. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы Учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) работников Учреждения устанавливается настоящим Положением в Приложении №4.

5.6.4. Для каждого КПЭ и (или) критерия оценки деятельности, применяемых для определения размеров премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

А) формула расчета значений КПЭ и (или) механизм, определения значений критерия оценки деятельности;

Б) удельный вес КПЭ и (или) критерия оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, либо максимальная сумма баллов по КПЭ и (или) критерию оценки деятельности, применяемая для определения размеров премиальных выплат по итогам работы, либо сумма в абсолютной величине (в рублях),соответствующая КПЭ и(или)критерию оценки деятельности;

В) плановое значение КПЭ и (или) критерия оценки деятельности либо порядок его определения;

Г) механизм или формула, предполагающие определения размера премиальных выплат, в зависимости от фактических значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности.

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) устанавливается в разрезе соответственно структурных подразделений, филиалов, должностей работников учреждения и соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник, - в случае определения размера премиальных выплат на основе балльной оценки).

5.6.5. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя, руководителей филиалов, обособленных структурных подразделений учреждения).

5.7. В случае установления **стимулирующей надбавки по итогам работы** результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается локальным нормативным актом Учреждения на определенный период в процентах к должностному окладу (окладу, выплатам по ставке заработной платы), либо сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее - окладно-ставочная часть заработной платы), либо сумме окладно - ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее - базовая часть заработной платы).

5.7.1. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал - в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и (или) на год - в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и (или) до наступления определенных событий - в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий.

5.7.2. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал), стимулирующей надбавки по итогам работы КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

5.8. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 проц. базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

5.9. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

к профессиональным праздникам: день социального работника (8 июня);

к юбилейным датам: юбилейные даты применительно к возрасту - 50,60,70 лет;

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам и юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников и устанавливается приказом руководителя по Учреждению в каждом конкретном случае.

Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 проц. фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

5.10. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по

ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

5.11. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

5.12. Работникам не устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы в следующих случаях:

1) наличие дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;

2) невыполнение показателей эффективности и результативности работы;

3) выявление нецелевого использования бюджетных средств, а также имущества учреждения;

4) привлечение работника к административной, уголовной, гражданско-правовой, материальной ответственности в отчетном периоде;

5) выявление фактов нарушения требований, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

5.13. Стимулирующие выплаты для руководителя учреждения.

Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по результатам достижения утвержденных комитетом показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя за соответствующий период.

Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера производится по решению комитета по социальной защите населения Ленинградской области, с учетом оценки выполнения государственного задания в соответствии с законодательством Ленинградской области, а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Оценка выполнения целевых показателей деятельности осуществляется комиссией комитета в соответствии Приказ комитета по социальной защите населения Ленинградской области от 01.09.2020 N 30 (ред. от 09.01.2023).

6. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

6.1 Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника, с учетом мнения представительного органа работников.

6.2 Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

6.3 Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2 проц. фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

6.4 Работникам при наличии экономии фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

1) нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с травмой (увечьем) и заболеванием, полученным в результате несчастного случая, аварии, при предоставлении соответствующих медицинских документов, не более 3-х размеров месячных должностных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы);

2) при рождении (усыновлении) ребенка (детей) на основании копии свидетельства о рождении (усыновлении) ребенка (детей) – не более 5 тыс. рублей

3) в связи с бракосочетанием на основании копии свидетельства о заключении брака – не более 3 тыс. рублей;

4) в связи с утратой или повреждением личного имущества в результате стихийного бедствия или пожара, кражи и других чрезвычайных обстоятельств на основании справок из соответствующих уполномоченных органов, не более 6-ти размеров месячных должностных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы);

5) в связи со смертью (гибелью) супруга (супруги) или близкого родственника так же находящегося на иждивении, на основании копии свидетельства о смерти, свидетельства о заключении брака и документов, подтверждающих родство с умершим (находящимся на иждивении)- не более 5 тыс.рублей;

6) в связи со смертью работника учреждения выплачивается родственникам по личному заявлению - не более 20 тыс.рублей;

6.5. Материальная помощь при наличии оснований, указанных в пункте 6.4 настоящего положения выплачивается однократно.

7. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

7.1. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда установлен разделом 7 Положения о системах оплаты труда и правовым актом комитета.

Согласовано

Председатель профсоюзного комитета

ЛОГБУ «Гатчинский ПНИ»

Т.М.Василенко



подпись

**Перечень должностей работников учреждений социальной
защиты, относимых к основному персоналу, для определения
размеров окладов руководителей учреждений**

пп/п	Группы учреждений	Наименование должностей
1.	Дома-интернаты для престарелых и инвалидов; психоневрологические интернаты; дома ветеранов; специальные дома для одиноких престарелых; специальные дома- интернаты для престарелых и инвалидов; дома-интернаты ветеранов войны и труда	Медицинская сестра (медицинский брат), медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой)), медицинская сестра по массажу (медицинский брат по массажу), медицинская сестра по физиотерапии (медицинский брат по физиотерапии), медицинская сестра диетическая (медицинский брат диетический), медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной), старшая медицинская сестра.

Постановление Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области».

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ (ПРОФЕССИЙ) РАБОТНИКОВ,
имеющих, право на повышенную оплату труда за работу во вредных и/или опасных
условиях труда, а также за выполнение работ в других условиях, отличающихся от
нормальных**

№ пп/п	Наименование должностей (профессий)	Надбавка, проц. от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)	Размер повышенного коэффициента, в процентах за выполнение работ в других условиях, отличающихся от нормальных
1	Культурный организатор, инструктор по труду, воспитатель, парикмахер, педагог дополнительного образования, социальный работник, психолог	4	16
2	Заместитель директора (по медицинской части), заведующий отделением, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, буфетчик, медицинский дезинфектор	8	
4	Врачи, медицинская сестра процедурной, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка	20	16
5	Библиотекарь		16
6	Водитель автомобиля	4	16
7	Специалист по социальной работе	4	16
8	Главная медицинская сестра	8	16

Примечание.

Перечень должностей, имеющих право на повышенную оплату труда за выполнение работ в других условиях, отличающихся от нормальных, установлен в соответствии с Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 N 262 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области"(далее по тексту - Постановление).

Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, установлены по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда, согласно п.п.3.3,3.4 Постановления.

Размеры повышенных коэффициентов за выполнение работ в других условиях, отличающихся от нормальных, установлены согласно Приложению 16 Постановления.

**Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение работ
в других условиях, отклоняющихся от нормальных**

№п/п	Категории работников. Условия	Выплата, процент от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы (если не указано иное)
1	2	
1	Отдельным категориям работников психоневрологических интернатов, специальных домов-интернатов (отделения милосердия), многопрофильных реабилитационных центров для детей-инвалидов*	16

*1. Выплата назначается педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, медицинским работникам, работникам культуры (культурным организаторам, библиотекарям, аккомпаниаторам, руководителям кружков), социальным работникам, специалистам по работе с семьей, специалистам по реабилитации инвалидов, помощникам по уходу (сиделкам), парикмахерам, непосредственно работающим с указанными категориями лиц. Выплата также может быть назначена специалистам по социальной работе, водителю исходя из плановой доли рабочего времени работника, приходящегося на работу с указанными категориями лиц. Размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

ПОРЯДОК **определения размера премиальных выплат по итогам работы**

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Премиальные выплаты по итогам работы производятся одновременно с выплатой заработной платы работникам и учитываются во всех случаях исчисления средней заработной платы.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы работника - ежемесячно, ежеквартально, за календарный год. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки деятельности работника. Перечень показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки деятельности работника утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы работника, определяемый в абсолютной величине (в рублях).

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы работника устанавливается на основе балльной оценки в разрезе должностей работников учреждения и соответствует максимальному количеству баллов, которое может набрать работник, всех плановых значений показателей эффективности и результативности деятельности работника и критериев оценки деятельности.

Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

В период работы включается время, отработанное в соответствии с табелем учета рабочего времени; время нахождения в служебной командировке; время простоя не по вине работника. В расчет премиальных выплат по результатам работы не включаются; период временной нетрудоспособности; время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, а также дни отпуска (отдыха) без сохранения заработной платы; дополнительный отпуск работника в связи с обучением, за исключением случаев направления его на обучение по инициативе учреждения.

Премиальные выплаты не начисляются уволенным работникам, независимо от причины увольнения, за исключением работников, уволенных по срочному трудовому договору, и принятых без перерыва по новому срочному трудовому договору.

Премирование работников по итогам работы за квартал и по итогам работы за год производится при наличии экономии фонда заработной платы.

Установление премиальных выплат работникам учреждения осуществляется комиссией по премированию, созданной в ЛОГБУ «Гатчинский ПНИ» приказом руководителя. Оценивание показателей эффективности деятельности каждого работника производится в два этапа:

- в первую очередь курирующим данное направление деятельности руководителем подразделения (службы); на основании проверок отчетности, сведений и других документов, образуемых в ходе осуществления деятельности; а также данных, полученных по результатам опросов (анкетирования) получателей социальных услуг и их представителей;
- членами премиальной комиссии, решение которых принимается большинством голосов, путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Премиальная комиссия рассматривает результаты оценок и расчетный размер премий персонально по каждому работнику учреждения, согласованные с председателем первичной

профсоюзной организации. Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии по премированию. Все результаты рассмотрения заносятся в протокол заседания, заверенная копия которого передается директору учреждения. Итоги премирования утверждаются приказом директора Учреждения, с приложением заверенных копий протоколов и сводом результатов.

По окончании отчетного периода (месяца, квартала, года) бухгалтерия интерната определяет общую сумму премиального фонда по итогам работы, подлежащую распределению между работниками, как разность между плановой суммой ФОТ за период и суммой, начисленной по должностным окладам, ставкам, компенсационным выплатам, стимулирующим выплатам, иным выплатам, начисленным с начала года работникам учреждения за счет фонда оплаты труда (ФОТ).

Размер премиальных выплат определяется отдельно по категориям должностей:

- врачи (врач-психиатр, врач-терапевт, врач-гериатр);
- средний медицинский персонал (старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра диетическая, фармацевт, медицинский дезинфектор);
- младший медицинский персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка);
- социальные работники (социальные работники);
- прочий персонал (все должности, не входящие в вышеперечисленные категории).

Из общего премиального фонда сначала определяется премиальный фонд по отдельным категориям работников (врачам, среднему медицинскому персоналу, младшему медицинскому персоналу, социальным работникам) для доведения их средней заработной платы до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в регионе. Остальная часть премиального фонда направляется на премиальные выплаты прочего персонала.

Расчет стоимости одного балла по 1-той категории должностей производится по формуле:

$$Цб_i = \frac{ФОТ_{преми}}{\sum (Б_i \times Кдиф_i \times Ков_i)}$$

Где: Цб_i – стоимость одного балла по i-той категории должностей,

ФОТ_{преми} – премиальный фонд по i-той категории должностей,

Б_i – количество набранных баллов i-тым работником i-той категории,

Кдиф_i – дифференцированный коэффициент по i-той должности,

Ков_i – коэффициент фактически отработанного времени i-тым работником i-той категории в данном периоде.

Исходя из количества набранных работником баллов, производится определение суммы премиальной выплаты по каждому работнику: умножения количества набранных работником баллов на стоимость одного балла по данной категории должностей и на дифференцированный коэффициент в соответствии с Таблицей дифференцированных коэффициентов (Приложение № 1) с учётом фактически отработанного времени в данном периоде, где дифференцированный коэффициент – это корректирующий коэффициент, который дифференцирует размер премиальной выплаты в суммовом выражении путём коррекции заработанных тем или иным работником баллов за отчётный период, и устанавливается в зависимости от занимаемой работником должности и установленного оклада.

В течение периода, за который производится оценка качества труда, непосредственный руководитель сотрудника проводит мониторинг качества труда работника по установленным показателям, который отражается в оценочном листе (Приложение №2). Оценочный лист заполняется руководителем подразделения на каждого работника (если нет нарушений, то допускается заполнение на группу работников по должности), в котором указываются показатели эффективности деятельности. Оценочные листы на работников, трудоустроенных из числа проживающих в интернате, не заполняются. При добросовестном отношении к работе за рассматриваемый период трудоустроенным из числа проживающих в интернате количество

набранных баллов определяется комиссией (от 20 до 60), а в случае нарушения трудовой дисциплины такими работниками комиссия определяет снижение баллов.

Оценочные листы работников представляются комиссии по выполнению показателей эффективности деятельности работниками учреждения. Членами премиальной комиссии определяется количество набранных сотрудником баллов за выполнение установленных показателей эффективности. Решение принимается большинством голосов путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Итоги голосования отражаются в протоколе заседания премиальной комиссии.

Основанием для снятия баллов являются следующие показатели:

- меры дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии, антикоррупционной политики и прочих локальных актов учреждения, обязательных к исполнению всеми работниками;
- наличие обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг или их законных представителей;
- невыполнение приказов и распоряжений директора и организационно-распорядительных документов организации;
- нарушение сроков предоставления отчетности, недостоверность заполнения документов;
- утрату, повреждение и причинение ущерба имуществу организации;
- прочие показатели, отраженные в оценочных листах работников.

Количество баллов по каждому показателю эффективности труда (критерию) в оценочном листе может быть снижено до нуля по решению комиссии, снижение по одному критерию больше базового количества баллов не допускается.

В случае если к сотруднику в рассматриваемом периоде применено дисциплинарное взыскание в виде замечания, то в оценочном листе отражается номер и дата приказа, при этом путем голосования комиссия вправе снизить общую сумму набранных баллов от нуля до максимального количества по должности.

В случае если к сотруднику в рассматриваемом периоде применено дисциплинарное взыскание в виде выговора, в оценочном листе отражается номер и дата приказа объявления выговора и количество набранных баллов снижается до нуля.

Снижение размера набранных баллов производится только в том периоде, в котором были выявлены допущенные нарушения в работе.