

Приложение 1 к приказу  
ОГБУ «УСЗСОН по Шелеховскому  
району» от 17.11.2023 № 6

УТВЕРЖДЕНО  
приказом ОГБУ «УСЗСОН по  
Шелеховскому району»  
от 17.11.2023 г. № 6

Положение об оплате труда работников  
областного государственного бюджетного учреждения «Управление  
социальной защиты и социального обслуживания населения по  
Шелеховскому району»

## Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Управление социальной защиты и социального обслуживания населения по Шелеховскому району», (далее соответственно - Положение, учреждение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 4 Закона Иркутской области от 27 декабря 2016 года N 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», Примерным положением об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Иркутской области, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, по виду экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации по осуществлению своих полномочий в городах и районах», утвержденным приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской област (далее – минитсерство) от 01.12.2021 года № 53-148/21-мпр (далее – Положение).

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 руководителя учреждения, заместителя руководителя 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, настоящим Положением и утверждается приказом директора учреждения.

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

Штатное расписание учреждения подлежит согласованию с министерством.

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

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

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

8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на текущий

финансовый год в пределах:

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

Выплата заработной платы работнику производится путем перечисления денежных средств в валюте Российской Федерации на пластиковую карту работника. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 5 числа каждого месяца и 20 числа каждого месяца: 20 числа выплачивается первая часть заработной платы работника за текущий месяц и должна быть не ниже должностного оклада работника за отработанное время, при этом учитывается фактически отработанное время, 5 числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с работником.

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 трудовыми договорами на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), установленных по занимаемым данными работниками должностям (профессиям), отнесенным к соответствующим ПКГ, указанных в приложении 1 к настоящему Положению (далее - должностной оклад).

ПКГ, к которым относятся должности (профессии) работников учреждения, утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Критерии отнесения должностей (профессий) работников учреждения к

ПКГ утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам".

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

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

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

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

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

15. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

### **Глава 3. РАЗМЕР И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

16. Работникам учреждения устанавливаются 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, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) надбавка за работу в сельской местности.

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

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

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

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

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

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

кодексом Российской Федерации.

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

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

22. 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, в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

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

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

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

24. Размер, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяются в положении об оплате труда

работников учреждения на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

26. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам учреждений в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года и 10 процентов за последующие два

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

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на установление стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в учреждениях устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

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

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

Решение об установлении работникам премии и ее размере принимается комиссией по установлению стимулирующих выплат индивидуально по каждому работнику, исходя из показателей оценки эффективности деятельности, учитываемые при определении размеров премии работников, по предложениям руководителей структурных подразделений учреждения с учетом рекомендаций комиссии.

Оценка деятельности работника производится комиссией по установлению стимулирующих выплат и оформляется протоколом, на основании протокола формируется приказ.

Единовременные премии социальным работникам учреждения устанавливаются на основании показателей оценки эффективности (приложение 4 к настоящему Положению) в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению. Денежное выражение (вес) 1 балла рассчитывается путем деления стимулирующего фонда (фонд экономии заработной платы за расчетный период) на общее количество баллов по всем работникам одной категории персонала.

28. Надбавка за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности и важности выполняемых работ. Решение об установлении надбавки за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ, их размере принимается директором учреждения персонально в отношении каждого конкретного работника учреждения.

29. 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 - 10 процентов;

за ученую степень доктора наук - 20 процентов;

за ученую степень кандидата наук - 10 процентов.

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

Выплата надбавки работникам учреждений, 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.

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

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

Персональная надбавка к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год). Размер персональной стимулирующей надбавки составляет до 2 окладов (должностных окладов) и устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Специалисту по социальной работе и специалисту по работе с семьей устанавливается персональная надбавка к окладу (должностному окладу) в размере не менее 1,3 оклада (должностного оклада).

Заведующему отделением (начальнику отдела) учреждения, заместителю начальника отдела устанавливается персональная надбавка к окладу (должностному окладу) в размере не менее 1,2 оклада (должностного оклада).

Работникам в возрасте до 35 лет включительно, впервые приступившим к работе по специальности в учреждении, отделении учреждения, расположенных в сельской местности, в течение трех лет с момента поступления на работу, устанавливается персональная надбавка к окладу (должностному окладу) в размере до 2 окладов (должностных окладов).

Основанием установления персональной стимулирующей надбавки работникам в возрасте до 35 лет включительно, впервые приступившим к работе по специальности в учреждении, отделении учреждения, расположенных в сельской местности, является наличие диплома

государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования.

## **Глава 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

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

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

33. Должностные оклады заместителей директора учреждения определяются в зависимости от должностного оклада руководителя учреждения и устанавливаются директором учреждения.

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

34. Допускается двойное наименование должности работника в случае, если заместитель директора учреждения является руководителем структурного подразделения этого учреждения.

Заработная плата такого работника определяется по первому наименованию должности работника.

35. С учетом условий труда директору учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 3 настоящего Положения.

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

37. Размеры и условия выплат стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 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 учреждений и их руководителей, утвержденных правовым актом министерства, с учетом выполнения особо важных, сложных и срочных заданий.

38. Размер, порядок и условия установления премиальных выплат по итогам работы заместителям директора учреждения устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения с учетом результатов деятельности учреждения и примерных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждений.

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

39. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников учреждений 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 УЧРЕЖДЕНИЙ**

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

1) юбилейные даты работника (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения) в размере одного должностного оклада;

2) смерть работника, смерть члена семьи работника в размере двадцать тысяч рублей, без начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области в соответствии с федеральным и областным законодательством.

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

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

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

41. 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.

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

- 1) предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме;
- 2) разделения в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части - при предоставлении одной из частей данного отпуска.

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

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

- 1) предоставления неиспользованного отпуска с последующим увольнением работника;
- 2) выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск.

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

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

Решение о предоставлении директору учреждения единовременной

## МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ

### 1. 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 второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг"		
Социальный работник; техник по техническим средствам реабилитации инвалидов	не установлен	8 623
Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"		
специалист по социальной работе; специалист по профессиональной ориентации инвалидов; специалист по работе с семьей	1	9 563
специалист по комплексной реабилитации; инженер по техническим средствам реабилитации инвалидов	2	9 729
консультант по профессиональной реабилитации инвалидов	3	10 116
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"		
заведующий отделением (социальной службой)	не установлен	11 188

выплаты и ее размере принимается министерством.

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

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

Директор



М.А. Мирошникова

**2. 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
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":	
1 квалификационный уровень	6 744
2 квалификационный уровень	6 944
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":	
1 квалификационный уровень	7 319
2 квалификационный уровень	7 497
3 квалификационный уровень	8 071
4 квалификационный уровень	8 369
5 квалификационный уровень	8 668
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня":	
1 квалификационный уровень	8 955
2 квалификационный уровень	9 199
3 квалификационный уровень	9 708
4 квалификационный уровень	10 271
5 квалификационный уровень	10 636
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня":	
1 квалификационный уровень	11 188

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

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня":		
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1	6 412
Профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	2	6 999
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные 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	1	7 872
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2	9 077
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3	9 741
Предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	4	10 436

Директор



М.А. Мирошникова



**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ  
ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ, ПО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ 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**

Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих			Минимальный размер дифференциации зарботной платы работников, рублей
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	1 квалификационный уровень	2 разряд	179
		3 разряд	429
	2 квалификационный уровень		729
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	1 квалификационный уровень	4 разряд	1 079
		5 разряд	1 519
	2 квалификационный уровень	6 разряд	2 049
		7 разряд	2 609
	3 квалификационный уровень		3 209
	4 квалификационный уровень		3 839
ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			Минимальный размер дифференциации зарботной платы работников, рублей
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	1 квалификационный уровень		4 489
	2 квалификационный уровень		5 179
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих	1 квалификационный уровень		5 929
	2 квалификационный уровень		6 729

второго уровня"	3 квалификационный уровень	7 579
	4 квалификационный уровень	8 479
	5 квалификационный уровень	9 429
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	1 квалификационный уровень	10 419
	2 квалификационный уровень	11 439
	3 квалификационный уровень	12 479
	4 квалификационный уровень	13 559
	5 квалификационный уровень	14 679
ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	1 квалификационный уровень	15 839
ПКГ "Руководители структурных подразделений"		Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей
1 квалификационный уровень		15 839
2 квалификационный уровень		17 039
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

Директор



М.А. Мирошникова

## ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ДАЮЩЕГО ПРАВО НА УСТАНОВЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ

1. При исчислении стажа непрерывной работы, дающего право на установление стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в областном государственном бюджетном учреждении «Управление социальной защиты и социального обслуживания населения по Шелеховскому району», (далее соответственно - стимулирующая надбавка, учреждение), работникам засчитывается:

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

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

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

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

время замещения государственных должностей;

время замещения должностей муниципальной службы;

время замещения выборных должностей в органах местного самоуправления;

время работы в государственных учреждениях Иркутской области, подведомственных министерству;

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

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

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

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

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

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

2. Стаж работы сохраняется:

1) не позднее одного месяца:

со дня увольнения из учреждений социального обслуживания;

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

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пункте 26 Положения об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения "Управление социальной защиты и социального обслуживания населения по Шелеховскому району» (далее - Положение), а также в случае увольнения с работы, на которую работник был

переведен по этим основаниям;

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

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

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

2) не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений социального обслуживания и должностей, указанных в пункте 26 Положения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях, предусмотренных в 26 Положения.

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

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

3) не позднее трех месяцев:

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

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения)

либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения);

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

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

5) не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), перечисленных в пункте 26 Положения;

6) стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), перечисленных в пункте 26 настоящего Положения:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

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

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

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

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений (подразделений), перечисленных в пункте 26 Положения, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц

рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

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

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

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

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

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

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

Директор



М.А. Мирошникова

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ ОГБУ «УПРАВЛЕНИЕ  
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ  
НАСЕЛЕНИЯ ПО ШЕЛЕХОВСКОМУ РАЙОНУ»**

№ п/п	Показатели оценки эффективности деятельности	Количество баллов	Примечание
1	Ведение учетно-отчетной документации.	1-2	В пределах фонда оплаты труда
2	Превышение нормативных показателей по количеству дополнительных социальных услуг. Нормативные показатели: на селе – 5 услуг/раб. день; в городе – 10 услуг / раб. день; 40 услуг / раб. день (социальный работник с функциями сиделки).	Не более 2	В пределах фонда оплаты труда
3	Обеспечение поступлений внебюджетных средств в размере показателей: 10 тыс. рублей и более – 3 балла; от 5 до 10 тыс. рублей – 2 балла; Менее 5 тыс. рублей – менее 2 баллов (пропорционально).	Не более 3	В пределах фонда оплаты труда
4	Содействие в оформлении на социальное обслуживание на дому	1	В пределах фонда оплаты труда

Директор



М.А. Мирошникова



Приложение 5  
к Положению об оплате  
труда работников

**ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
РАБОТНИКА ОГБУ «УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И  
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ ПО  
ШЕЛЕХОВСКОМУ РАЙОНУ»  
ЗА \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ ГОДА**

\_\_\_\_\_  
(структурное подразделение)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	ФИО сотрудника	Количество баллов	Примечание
	<b>ИТОГО</b>			

Заведующий отделением

подпись

ФИО

Директор



М.А. Мирошникова