



УТВЕРЖДАЮ:

Директор областного государственного
бюджетного учреждения «Управление
социальной защиты и социального
обслуживания населения по Казачинско-
Ленскому району»

К.Г. Широбокова

« 2 » сентября 2022 год.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИИ
РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ И СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ ПО
КАЗАЧИНСКО-ЛЕНСКОМУ РАЙОНУ» (ОГБУ «УСЗСОН ПО
КАЗАЧИНСКО-ЛЕНСКОМУ РАЙОНУ»)**

(с изменениями в редакции приказа № 46 от 01.04.2024г., приказа № 57 от 02.05.2024г., № 63/1 от 28.03.2025г., № 35 от 06.02.2026г., «О внесении изменений в Положение об оплате труда и премировании работников ОГБУ «УСЗСОН по Казачинско-Ленскому району»)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Управление социальной защиты и социального обслуживания населения по Казачинско-Ленскому району» 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 01 декабря 2021 года № 53-148/21-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений «Управление социальной защиты и социального обслуживания населения», подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющих деятельность по видам экономической деятельности (в ред. Приказов министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 27.01.2022 № 53-9-мпр, от 12.05.2022 №53-62-мпр).

2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, действующим в пределах областного государственного бюджетного учреждения «Управление социальной защиты и социального обслуживания населения по Казачинско-Ленскому району» (далее – ОГБУ «УСЗСОН по Казачинско-Ленскому району».

3. 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, заместителей руководителя 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;
4. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, выплаты компенсационного и стимулирующего обязательно включаются в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.
5. Руководитель учреждения с учетом мнения представительного органа работников приказом утверждает Положение об оплате труда работников учреждения.
6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного учреждения.
- Штатное расписание учреждения подлежит согласованию с министерством социального развития, опеки и попечительства Иркутской области.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. Руководитель учреждения несет ответственность за перерасход фонда заработной платы работников учреждения.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

11. Труд работников оплачивается в соответствии со ст. 144 ТК РФ на основе должностных окладов (тарифных ставок), в соответствии со штатным расписанием утвержденным Работодателем. Основанием для выплаты стимулирующего, компенсационного характера является Положение об оплате труда работников ОГБУ «УСЗСОН по Казачинско-Ленскому району». Перечисление заработной платы за первую половину месяца (аванс) производится – 20 числа, а заработной платы за вторую половину месяца – 5 числа нового месяца. При совпадении выплатного дня с выходным (праздничным) днем, выплата заработной платы и аванса производится в рабочий день, предшествующий выходному (праздничному дню).
12. Заработная плата работника учреждения состоит из:

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

13. 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.

14. 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, имеют двойное наименование, устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже минимального оклада по второму наименованию должности руководителя структурного подразделения учреждения.

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

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

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

3. РАЗМЕР И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

18. 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, 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.

19. 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.

20. Утратил силу с 1 апреля 2024 г. - Приказ ОГБУ «УСЗСОН по Казачинско-Ленскому району» № 46 от 01.04.2024 г. (информация об изменениях: см. предыдущую редакцию).

21. Утратил силу с 1 апреля 2024 г. - Приказ ОГБУ «УСЗСОН по Казачинско-Ленскому району» № 46 от 01.04.2024 г. (информация об изменениях: см. предыдущую редакцию).

22. Утратил силу с 1 апреля 2024 г. - Приказ ОГБУ «УСЗСОН по Казачинско-Ленскому району» № 46 от 01.04.2024 г. (информация об изменениях: см. предыдущую редакцию).

23. Утратил силу с 1 апреля 2024 г. - Приказ ОГБУ «УСЗСОН по Казачинско-Ленскому району» № 46 от 01.04.2024 г. (информация об изменениях: см. предыдущую редакцию).

24. Утратил силу с 1 апреля 2024 г. - Приказ ОГБУ «УСЗСОН по Казачинско-Ленскому району» № 46 от 01.04.2024 г. (информация об изменениях: см. предыдущую редакцию).

25. Выплата 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.

26. 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.

27. 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 руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

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

29. 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.

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

30. 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 важности выполняемых им работ;

надбавка за квалификационную категорию, за ученую степень, за наличие почетного звания;

персональная надбавка.

31. 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 размер принимает руководитель учреждения по предложениям руководителей структурных подразделений учреждения с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении с участием представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

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

32. 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) организацию 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 50 процентов должностного оклада.

33. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в следующих размерах:

- всем работникам учреждения в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада).

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

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

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

Примерные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения (кроме социальных работников, предоставляющих социальные услуги в форме социального обслуживания на дому) предусмотрены приложением 4 к настоящему Положению.

Примерные показатели и критерии оценки эффективности деятельности социальных работников, предоставляющих социальные услуги в форме социального обслуживания на дому, предусмотрены приложением 5 к настоящему Положению.

Периодичность премирования устанавливается настоящим Положением. Внутренним совместителям премии начисляются только по основному месту работы.

(В редакции приказа № 63/1 от 28.03.2025 г.)

35. За квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации медицинских 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.

Выплаты 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.

36. Персональная надбавка к окладу (должностному окладу) устанавливается в пределах фонда оплаты труда 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 руководителем 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 1 оклада (должностного оклада) и устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Абзац утратил силу с 1 апреля 2024 г. – Приказ ОГБУ «УСЗСОН по Казачинско-Ленскому району» № 46 от 01.04.2024 г. (информация об изменениях: см. предыдущую редакцию).

Абзац утратил силу с 1 апреля 2024 г. – Приказ ОГБУ «УСЗСОН по Казачинско-Ленскому району» № 46 от 01.04.2024 г. (информация об изменениях: см. предыдущую редакцию).

Работникам в возрасте до 35 лет, 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 1 оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

Основанием установления персональной стимулирующей надбавки работникам в возрасте до 35 лет, 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.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

38. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в порядке, установленном Правительством Иркутской области.

39. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения определяются в зависимости от должностного оклада руководителя учреждения и устанавливаются руководителем учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10 - 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 - 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

40. Допускается двойное наименование должности работника в случае, если заместитель руководителя учреждения, главный бухгалтер учреждения является руководителем структурного подразделения этого учреждения.

Заработная плата такого работника определяется по первому наименованию должности работника.

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

42. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру 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.

43. Размеры и условия выплат стимулирующего характера руководителю 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 руководителю 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.

44. Размер, порядок и условия установления премиальных выплат по итогам работы заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения с учетом результатов деятельности учреждения и рекомендуемых показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждений, указанных в приложении 4 к настоящему положению.

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

45. 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).

7. ИНЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

46. 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) юбилейная дата работника (50,55,60,65,70,75 лет со дня рождения).

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

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 руководитель 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 руководителю учреждения и ее размере принимается министерством 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.

Материальная помощь работнику учреждения предоставляется в размере до 3 должностных окладов, руководителю учреждения и работникам учреждения, должностной оклад которых установлен в процентном отношении к окладу руководителя учреждения, в размере до одного должностного оклада.

На материальную помощь работникам учреждения начисляют 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.

47. 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.

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

- предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме;

- разделения в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части – при предоставлении одной из частей данного отпуска;
- замены в установленном порядке части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией – одновременно с предоставлением данной компенсации.

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:

- предоставления неиспользуемого отпуска с последующим увольнением работника;
- выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск.

Единовременная выплата работникам учреждения производится в размере полутора должностных окладов.

Абзац утратил силу с 1 апреля 2024 г. – Приказ ОГБУ «УСЗСОН по Казачинско-Ленскому району» № 57 от 02.05.2024 г. (информация об изменениях: см. предыдущую редакцию).

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

Решение о предоставлении работнику единовременной выплаты и ее размер принимает руководитель учреждения.

Решение о предоставлении руководителю учреждения единовременной выплаты и ее размер 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.

49. 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.

50. Единовременная денежная премия выплачивается работникам:

- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных целевых программ;
- за качественное и своевременное выполнение заданий особой важности и сложности;
- за безупречную работу;
- в связи с выходом на пенсию;
- к профессиональному празднику - Дню социального работника (8 июня).

Единовременная денежная премия выплачивается с согласованием министерства, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения. Размер единовременной денежной премии устанавливается приказом директора в абсолютном значении либо в процентном отношении к должностному окладу.

Премии не выплачиваются работникам, получившим дисциплинарные взыскания в течение периода, за который начисляется премия.

Приложение 1 к Положению об оплате
труда и премировании работников
ОГБУ «УСЗСОН по Казачинско-Ленскому району»
(с изменениями в редакции приказа № 35 от 06.02.2026 г.
«О внесении изменений в Положение об
оплате труда и премировании работников
ОГБУ «УСЗСОН по Казачинско-Ленскому району»)

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ ПО КАЗАЧИНСКО- ЛЕНСКОМУ РАЙОНУ»

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	17 673
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	18 226
специалист по комплексной реабилитации инвалидов, инженер по техническим средствам реабилитации инвалидов	2	18 336
консультант по профессиональной реабилитации инвалидов	3	18 447
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"		
заведующий отделением (социальной службой)	не установлен	20 214

2. 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
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного		

персонала первого уровня"		
вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	не установлен	13 642
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"		
дежурный по режиму	1	13 808
Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"		
инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	1	18 226
инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	2	18 336
воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	3	18 778
преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины ; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	4	19 551
Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений"		
начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	2	20 324

3. 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
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		
руководитель кружка, аккомпаниатор,	не установлен	13 034

культурорганизатор		
--------------------	--	--

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

Квалификационный уровень Times New Roman	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня":	
1 квалификационный уровень	13 476
2 квалификационный уровень	13 808
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня":	
1 квалификационный уровень	14 138
2 квалификационный уровень	14 470
3 квалификационный уровень	14 912
4 квалификационный уровень	15 243
5 квалификационный уровень	15 575
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":	
1 квалификационный уровень	16 568
2 квалификационный уровень	17 010
3 квалификационный уровень	17 452
4 квалификационный уровень	18 115
5 квалификационный уровень	18 668
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня":	
1 квалификационный уровень	20 214

5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по общепромышленным 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	1	11 487

профессий рабочих		
Профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	2(26238082786123808010010008000000000)	12 482
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	12 592
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2	13 476
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3	14 470
Предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	4	16 017

Приложение 2 к Положению об оплате
труда работников ОГБУ «УСЗСОН по
Казачинско-Ленскому району»

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ "УПРАВЛЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ
ПО КАЗАЧИНСКО-ЛЕНСКОМУ РАЙОНУ», ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕЕ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОТДЕЛЬНЫМ ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, 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 заработной 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 заработной 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 "Общепрофессиональные 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 "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	1 квалификационный уровень	15 839
ПКГ должностей работников образования (учебно-вспомогательный персонал)		Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей
ПКГ "Должности работников образования (учебно-вспомогательный персонал) первого уровня"		729
ПКГ "Должности работников образования (учебно-вспомогательный персонал) второго уровня"	1 квалификационный уровень	1 519
ПКГ "Должности педагогических работников" <*>		Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей
1 квалификационный уровень		10 419
2 квалификационный уровень		11 439
3 квалификационный уровень		12 479
4 квалификационный уровень		13 559
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 зарботной платы работников, рублей
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		5 929
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		6 729
ПКГ должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг		Минимальный размер дифференциации зарботной 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 3 к Положению об оплате
труда работников ОГБУ «УСЗСОН по
Казачинско-Ленскому району»

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ 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 КАЗАЧИНСКО-
ЛЕНСКОМУ РАЙОНУ"**

1. При исчислении стажа непрерывной работы, дающего право на установление стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в государственных бюджетных учреждениях "Управление социальной защиты и социального обслуживания населения", подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющих деятельность по отдельным видам экономической деятельности (далее соответственно - стимулирующая надбавка, учреждения социального обслуживания), работникам засчитывается:

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

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

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

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

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

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

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

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в медицинские организации и учреждения социальной защиты населения не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях

чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

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

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

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

время замещения государственных должностей;

время замещения должностей муниципальной службы;

время замещения выборных должностей в органах местного самоуправления;

время работы в государственных учреждениях Иркутской области, подведомственных министерству;

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

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

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

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

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

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

2. Стаж работы сохраняется:

1) не позднее одного месяца:

со дня увольнения из медицинских организаций и учреждений социального обслуживания;

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

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пункте 31 Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений "Управление социальной защиты и социального обслуживания населения", подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющих деятельность по отдельным видам экономической деятельности, утвержденного настоящим приказом (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 социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Российского общества Красного Креста, комитетов профсоюзов работников

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

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

2) не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из медицинских организаций, учреждений социального обслуживания и должностей, указанных в пункте 31 Положения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

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

6) стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), перечисленных в пункте 31 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 медицинских организациях или 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 31 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 медицинских организаций и 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, личные счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, трудовые договоры и соглашения, трудовые, послужные и формулярные списки, военный билет или справки военных комиссариатов, подтверждающие стаж военной службы, иные документы) (далее - документы).

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

Приложение 4 к Положению об оплате
труда работников ОГБУ «УСЗСОН по
Казачинско-Ленскому району»
(с изменением в редакции приказа
63/1 от 28.03.2025 г.)

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОТНИКОВ (КРОМЕ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ,
ПРЕДОСТАВЛЯЮЩИХ СОЦИАЛЬНЫЕ УСЛУГИ В ФОРМЕ СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ НА ДОМУ) ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ ПО КАЗАЧИНСКО-
ЛЕНСКОМУ РАЙОНУ**

N п/п	Наименование показателя	Критерий		Количество баллов
1	2	3		4
1	Своевременность принятия решения о назначении и предоставлении региональных социальных выплат	Количество решений, принятых в установленные сроки	100%	10
			80% - 99%	7
			70% - 50%	4
			менее 70%	0
2	Наличие переплат в связи с назначением меры социальной поддержки одному и тому же лицу в разных государственных бюджетных учреждениях Иркутской области, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области	Оцениваются переплаты в результате двойного установления социальных выплат	отсутствие переплат	10
			наличие переплат	0
3	Проведение сверки по натуральным мерам социальной поддержки	Оценивается качество проведения сверки	отсутствие замечаний	10
			наличие замечаний	5
			отсутствие меры социальной поддержки, отсутствие сверки	0
4	Количество обоснованных жалоб граждан на	Оценивается отсутствие жалоб	отсутствие жалоб	10

	нарушение работниками учреждения правил этики и деонтологии		1 жалоба в квартал	5
			более 2 жалоб	0
5	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, возложенных трудовым договором и должностной инструкцией	Оценивается качественное исполнение должностных обязанностей	должностные обязанности исполняются своевременно, качественно, в полном объеме	10
			наличие 1 - 2 замечаний по исполнению работником должностных обязанностей	5
			наличие больше 2 замечаний по исполнению работником должностных обязанностей	0
6	Своевременные и качественные прием, обработка и подготовка документов для назначения мер социальной поддержки	Оценивается качество приема, обработки и подготовки документов для назначения мер социальной поддержки	без замечаний	10
			1 - 2 документа возвращены на доработку	5
			больше 2 документов возвращено на доработку	0
7	Своевременная подгрузка заявлений о назначении мер социальной поддержки в государственной автоматизированной информационной системе "Электронный социальный регистр населения Иркутской области" (далее - АИС "ЭСРН") с Единого портала государственных и муниципальных услуг Российской Федерации (далее - ЕПГУ)	Оценивается своевременность подгрузки данных с ЕПГУ	своевременно и качественно	10
			своевременно, но требующие доработки	5
			несвоевременно и с замечаниями	0
8	Достоверность введения информации в АИС "ЭСРН"	Оценивается правильность	без замечаний	10
			1 - 2 документа	5

			возвращены на доработку	
	при внесении заявлений о назначении мер социальной поддержки и документов	введения информации	больше 2 документов возвращено на доработку	0
9	Своевременное размещение уведомлений об отказе в назначении мер социальной поддержки и опубликование результата о положительном рассмотрении заявления на Едином портале государственных услуг	Оценивается своевременное размещение уведомлений об отказе, назначении мер социальной поддержки на ЕГПУ	своевременно и качественно	10
			своевременно, но требующие доработки	5
			несвоевременно и с замечаниями	0
10	Своевременная и качественная отработка контрольных отчетов в АИС "ЭСРН"	Оценивается качество и своевременность отработки контрольных отчетов	своевременно и качественно	10
			своевременно, но требующие доработки	5
			несвоевременно и с замечаниями	0
11	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Оценивается соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	соблюдение в полном объеме	10
			наличие 1 - 2 нарушений правил внутреннего трудового распорядка	5
			наличие более 3 нарушений правил внутреннего трудового распорядка	0
12	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки в рамках установленной периодичности	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)		2
		Отказ от прохождения курсов или программ повышения квалификации		-2
13	Подготовка предложений по	Внедрение новых эффективных		6

	внедрению новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	технологий социального обслуживания граждан и достижение позитивных результатов при их применении	
14	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	Участие работников учреждений в указанных мероприятиях	7
15	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Отсутствие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг	20
		Наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	-5 за каждую обоснованную жалобу
16	Выполнение норматива по количеству оказываемых социальных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам	100%	20
		95% - 99%	0
		< 95%	-2
17	Оказание дополнительных социальных услуг	Оказание социальным работником дополнительных социальных услуг по договорам об оказании платных дополнительных услуг	10
		Рост доходов, поступающих по договорам об оказании платных услуг, на 5% по сравнению с предыдущим периодом	2 за каждые 5%
		Снижение доходов по договорам об оказании платных услуг по сравнению с предыдущим периодом	-2
		Отсутствие доходов по договорам об оказании платных услуг	-5
18	Качество и своевременность представления отчетов, закрепленных за работником учреждения	Своевременно и качественно	10
		Своевременно, но требующие доработки	5
		Несвоевременно, но без ошибок	5
		Несвоевременно и с замечаниями	0
19	Отсутствие нарушений	Отсутствие нарушений	5

	правил санитарно-гигиенического и противозидемиологического режимов, обслуживания и ухода за гражданами, выявленных в ходе текущих или иных проверок	Наличие нарушений		-5
20	Отсутствие предписаний и (или) нарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов и текущих проверок уполномоченных должностных лиц учреждения, касающихся направления деятельности сотрудника	Отсутствие нарушений		5
		Наличие нарушений		-5
21	Выполнение индивидуального плана работы по оказанию социально-медицинских, социально-педагогических и социально-психологических услуг	80% и более		8
		Менее 80%		0
22	Отсутствие просроченной задолженности дебиторской и кредиторской	Отсутствие		10
		Наличие		0
23	Уровень освоения средств областного бюджета	Оценивается полнота освоения средств, полученных из федерального бюджета	100%	10
			80 - 99%	5
			менее 80%	0

Приложение 5 к Положению об оплате
труда работников ОГБУ «УСЗСОН по
Казачинско-Ленскому району»

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩИХ
СОЦИАЛЬНЫЕ УСЛУГИ В ФОРМЕ СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ НА ДОМУ, ОБЛАСТНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ «КАЗАЧИНСКО-ЛЕНСКОГО
РАЙОНА»**

№ п/п	Наименование показателя	Критерий	Количество баллов
Критерии повышения выплат стимулирующего характера			
1	Качественное предоставление социальных услуг	1.1. Удовлетворенность граждан качеством предоставленных социальных услуг: Доля получателей социальных услуг, удовлетворенных качеством и объемом оказанных социальных услуг по результатам проведенных опросов составляет не менее 95% от общего числа опрошенных получателей социальных услуг.	5 баллов
		1.2. Соблюдение процесса предоставления социальных услуг, графика посещений получателя социальных услуг, соблюдение Кодекса этики, отсутствие маркеров низкого качества социального обслуживания (неопрятный внешний вид получателя социальных услуг, пролежни, запахи в помещении, обусловленные некачественным уходом, грязь в жилом помещении и на предметах личного пользования, обусловленная некачественными предоставлением услуг и т.д.) (оценивается путем проведения внутреннего контроля качества предоставления социальных услуг).	20 баллов
2	Своевременное и качественное предоставление	Отсутствие фактов некачественного заполнения отчетности, иных необходимых	10 баллов

	ежемесячной отчетности, ведение необходимой документации	документов, нарушения сроков их предоставления	
3	Обслуживание особых категорий граждан	Наличие на обслуживании граждан с психическими, ментальными нарушениями, деменцией, граждан, полностью утративших способность к самообслуживанию*	10 баллов
4	Сложность участка обслуживания	Наличие на обслуживании получателей социальных услуг в разных населенных пунктах, либо в отдаленных друг от друга районах населенного пункта, склонность транспортной доступности (в связи с объективной производственной необходимостью)	10 баллов
5	Оказание социальных услуг в соответствии с индивидуальной программой предоставления социальных услуг получателя социальных услуг	Количество оказанных социальным работником услуг в соответствии с индивидуальной программой предоставления социальных услуг и затраченное на их оказание рабочее время*	20 баллов
6	Выполнение плановых показателей, оказание дополнительных социальных услуг с целью обеспечения жизнедеятельности гражданина	Выполнение показателей утвержденного плана по доходам от предоставления дополнительных социальных услуг или услуг сверх перечня услуг предусмотренных стандартами социального обслуживания на дому, количество оказанных социальным работником дополнительных социальных услуг по договорам об оказании платных дополнительных услуг на основании потребности получателей социальных услуг и затраченное на их оказание рабочее время*	20 баллов
7	Качественное и своевременное исполнение поручений	Отсутствие фактов некачественного исполнения поручений администрации учреждения, направленных на	5 баллов

		выполнение поставленных перед ним задач, нарушения сроков их исполнения*	
8	Повышение квалификации и профессионализма, методическая работа	Прохождение курсов, программ повышения квалификации	5 баллов
		Участие во Всероссийских, региональных конкурсах, мероприятиях, выступление на методических мероприятиях	20 баллов
		Внедрение новых технологий социального обслуживания	10 баллов
		Использование новых технологий социального обслуживания	5 баллов
		Привлечение получателей социальных услуг к участию в мероприятиях	10 баллов
Критерии снижения выплат стимулирующего характера			
1	Нарушение кодекса профессиональной этики	Наличие фактов нарушений, выявленных по результатам обращений граждан или в ходе контрольных проверок учреждения, повлекших репутационные издержки для имиджа учреждения и/или имевших негативные последствия для психологического и физического здоровья получателя социальных услуг	Аннулирование результатов по всем показателям критериев эффективности
2	Наличие жалоб от граждан	Наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок учреждения, министерством социального развития, опеки и попечительства Иркутской области и (или) контрольно-надзорными органами	Аннулирование результатов по всем показателям критериев эффективности
3	Нарушение процесса предоставления социальных услуг	Наличие отказа получателя социальных услуг от предоставления социальных услуг данным социальным работником в текущем периоде по обоснованным причинам, связанным с действиями	Аннулирование результатов по всем показателям критериев

		или бездействием социального работника	эффективности
		Наличие отказа социального работника от предоставления социальных услуг получателю социальных услуг в текущем периоде	Аннулирование результатов по всем показателям критериев эффективности
4	Несвоевременное и/или некачественное предоставление ежемесячной отчетности, ведение необходимой документации	Качественно, но несвоеременно	-10
		Своевременно, но не качественно	-10
		Несвоевременное и не качественно	Аннулирование результатов в размере 50% от суммы баллов по всем показателям критериев эффективности
5	Нарушение исполнения индивидуальных программ предоставления социальных услуг (далее — ИППСУ)	Не соответствие объема и периодичности предоставленных социальных услуг ИППСУ (доля предоставленных услуг составляет менее 95% от общего количества услуг, предусмотренных ИППСУ (при отсутствии объективных причин)).	Аннулирование результатов по всем показателям критериев эффективности
6	Наличие маркеров низкого качества социального обслуживания при проведении контрольных проверок качества оказываемых услуг	Наличие фактов ненадлежащего обеспечения ухода за получателем социальных услуг по результатам проверок контроля качества социальных услуг (неопрятный внешний вид получателя социальных услуг, пролежни, запахи в помещении, обусловленные некачественным уходом, грязь в жилом помещении и на предметах личного пользования, обусловленная некачественным предоставлением услуг и т.д.)	Аннулирование результатов по всем показателям критериев эффективности до проведения следующей проверки контроля качества оказываемых услуг
7	Нарушение трудовой дисциплины	Наличие нарушений, повлиявших на качество предоставления социальных услуг по вине	Аннулирование результатов по всем

		социального работника (подтвержденные документально)	показателям критериев эффективности
--	--	---	---

*- конкретные показатели критерия устанавливаются руководителем учреждения».