|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПротокол заседанияпрофсоюзного комитетаБУ СО ВО «Тотемский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей»от 30.11.2018 №17 |  | УТВЕРЖДЕНПриказом директора БУ СО ВО «Тотемский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей»от 30.11.2018 г. г. № 115 |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

**БУ СО ВО «Тотемский центр помощи детям,**

**оставшимся без попечения родителей»**

**I. Общие положения**

Настоящее Положение разработано в соответствии с законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», постановлением Правительства области от 28 октября 2008 года № 2084 «Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций социального обслуживания Вологодской области (государственных учреждений социального обслуживания области)» и Отраслевым соглашением по организациям социального обслуживания Вологодской области, и включает в себя:

- порядок определения размеров должностных окладов работников государственной организации социального обслуживания области (далее - организация);

- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

- порядок оказания материальной помощи работникам организации;

-порядок выплаты единовременного денежного вознаграждения работникам организации.

**II.** **Порядок определения размеров должностных окладов работников Учреждения**

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру оклада, установленному законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и коэффициента за наличие квалификационной категории.

2.2 Размеры отраслевого коэффициента

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Размеры отраслевого коэффициента |
| должности и профессии первого уровня | 1.79 |
| должности и профессии второго уровня;должности среднего медицинского персонала;среднего звена | 1.67 |
| должности третьего уровня;должности педагогических работников;должности врачей;ведущего звена | 1.40 |
| должности четвертого уровня;должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг | 1.33 |

2.3 Размеры коэффициентов квалификационного уровня

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа (должности работников) | Размеры коэффициентов квалификационного уровня |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |   |
| 1 квалификационный уровень | 1.15 |
| 2 квалификационный уровень | 1.24 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" |   |
| 1 квалификационный уровень | 1.30 |
| 2 квалификационный уровень | 1.35 |
| 3 квалификационный уровень | 1.40 |
| 4 квалификационный уровень | 1.45 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" |   |
| 1 квалификационный уровень | 1.15 |
| 2 квалификационный уровень | 1.24 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" |   |
| 1 квалификационный уровень | 1.35 |
| 2 квалификационный уровень | 1.40 |
| 3 квалификационный уровень | 1.45 |
| 4 квалификационный уровень | 1.50 |
| 5 квалификационный уровень | 1.55 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"(бухгалтер, экономист, юрист, специалист по кадрам) |   |
| 1 квалификационный уровень | 1.15 |
| 2 квалификационный уровень | 1.19 |
| 3 квалификационный уровень | 1.21 |
| 4 квалификационный уровень | 1.25 |
| 5 квалификационный уровень | 1.28 |

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг" | 1.06 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня" | 1.12 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня" |   |
| 1 квалификационный уровень (младший воспитатель) | 1.21 |
| 2 квалификационный уровень | 1.30 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности педагогических работников" |   |
| 1 квалификационный уровень | 1.10 |

|  |  |
| --- | --- |
| 2 квалификационный уровень | 1.14 |
| 3 квалификационный уровень | 1.18 |
| 4 квалификационный уровень | 1.22 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня" |   |
| 1 квалификационный уровень | 1.95 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Средний медицинский и фармацевтический персонал" |   |
| 1 квалификационный уровень | 1.32 |
| 2 квалификационный уровень | 1.60 |
| 3 квалификационный уровень | 1.89 |
| 4 квалификационный уровень | 2.17 |
| 5 квалификационный уровень | 2.46 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Врачи и провизоры" (врачи-специалисты) | 1.24 |

Размеры коэффициентов квалификационных уровней работникам Учреждения устанавливаются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, в зависимости от отнесения должности к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки.

2.4 Размеры коэффициентов за квалификационную категорию

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории |
| высшая категория | 1.20 |
| первая категория | 1.15 |
| вторая категория | 1.10 |

2.5 Должностной оклад заместителям директора устанавливается в следующих размерах:

- заместителю директора по воспитательной работе на 10 % ниже должностного оклада директора;

- заместителю директора по административно-хозяйственной части на 25 % ниже должностного оклада директора.

**III. Перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения**

 Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

 3.1 Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда:

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается доплата согласно приложения 1 к настоящему Положению.

3.1.2. Доплата работникам, занятым на работах с тяжелыми условиями труда, с учетом аттестации их рабочего места по условиям труда.

Доплата устанавливается за время фактической занятости работника на рабочем месте.

Доплата устанавливается в размерах, установленных в приложении 2 к настоящему Положению.

3.1.3. Доплата работникам Учреждения социального обслуживания за работу в сельской местности.

Устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада.

3.2 Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации. В учреждении размер районного коэффициента – 15 процентов на все начисления.

3.3 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей); расширение зон обслуживания; увеличение объема работ; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время

Доплата за работу в ночное время производится согласно приложения 3.

3.3.3. Доплата за сверхурочную работу

Доплата за сверхурочную работу производится в двойном размере, с применением компенсационных и стимулирующих выплат. Оплата замещения отсутствующего работника в последующие дни производится в одинарном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере, с применением компенсационных и стимулирующих выплат или оплата производится в одинарном размере, с применением компенсационных и стимулирующих выплат и предоставляется дополнительный день отдыха.

При оплате в выходной день учитываются все премии, которые носят постоянный характер. Если системой оплаты труда и трудовым договором установлены премии, размеры которых заранее определены, они являются составляющими заработной платы работника. Годовая премия, квартальная премия данным критериям не отвечает, ее не представляется возможным учесть при расчете оплаты труда в выходной день, следовательно, учитывать при расчете не нужно.

3.3.5. Доплата работникам Учреждения за разделение рабочего дня (смены) на части.

Работникам за разделение рабочего дня (смены) на части производится доплата в размере 100 процентов должностного оклада.

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

3.3.6. Доплата работникам Учреждения социального обслуживания за работу в сельской местности.

Работникам, занимающим должности педагогических работников, врачей, среднего медицинского персонала, должности третьего и четвертого уровней, должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг, а также социальным работникам Учреждения социального обслуживания, имеющим среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, устанавливается доплата за работу в сельской местности в размере 25 процентов должностного оклада.

Работники, которым устанавливается доплата за работу в сельской местности прописаны в приложении 4.

3.3.7.Доплата за работу в центре помощи детям, оставшимся без попечения родителей, осуществляющим образовательную деятельность.

Педагогическим работникам за работу в Учреждении, устанавливается доплата в размере 150 процентов от должностного оклада.

**IV. Перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения**

4.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

4.1.1. Доплата за интенсивность и высокие результаты

Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в размере до 250 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда Учреждения социального обслуживания, исходя из оценки результатов деятельности конкретного работника, его личного вклада в общие результаты работы с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работника Учреждения.

Степень выполнения каждого показателя эффективности деятельности оценивается в баллах в соответствии с приложением 5 Положения. Доплата устанавливается на срок: месяц, квартал, год.

Установление доплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам осуществляется на основании решения Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения социального обслуживания области и стимулированию их работников в порядке, утвержденном соответствующим приказом руководителя.

4.1.2. Доплата за категорийность водителям:

|  |  |
| --- | --- |
| Вид доплаты | Размеры доплаты в процентах от должностного оклада |
| при одновременном наличии категорий "B", "C", "D", "E", или "B", "C", "D", "BE", или "B", "C", "D", "CE" | 25 |
| при одновременном наличии категорий "B", "C", "E", или "B", "C", "BE", или "B", "C", "CE", или "B", "C", "D", или "D" | 10 |

4.2 Выплаты за качество выполняемых работ

4.2.1. Доплата за качество выполняемых работ

 Доплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в размере до 250 процентов от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда организации исходя из оценки результатов деятельности конкретного работника, его личного вклада в общие результаты работы с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работника и Учреждения (Приложение 6 к Положению).

Доплата устанавливается на срок: месяц, квартал, год.

Установление доплат за качество выполняемых работ работникам осуществляется на основании решения Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения социального обслуживания области и стимулированию их работников в порядке, утвержденном соответствующим приказом руководителя.

4.2.2. Доплаты за наличие ученой степени, за наличие почетного звания Российской Федерации («Народный», «Заслуженный»)

|  |  |
| --- | --- |
| Вид доплаты | Размер доплаты в процентах от должностного оклада |
| за наличие ученой степени: |   |
| - доктор наук | 20 |
| - кандидат наук | 10 |
| за наличие почетного звания Российской Федерации («Народный», «Заслуженный») | 20 |

4.3 Выплата за стаж непрерывной работы

Надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждении устанавливается работникам в размерах и порядке согласно приложению 7 к Положению.

4.4 Премии по итогам работы (за месяц, за квартал, за год) за счет средств областного бюджета.

Премии по итогам работы (за месяц, за квартал) за счет средств областного бюджета выплачиваются работникам за счет экономии средств фонда оплаты труда работников организации и пропорционально отработанному времени. Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

Размер премии устанавливается исходя из оценки результатов деятельности конкретного работника, его вклада в общие результаты работы с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работника и Учреждения (Приложение 8 к Положению).

Размер премиальных выплат работникам определяется на основе расчета суммы баллов (1б. – 3,3 %) за отчетный период.

Премия работнику по итогам работы за месяц не устанавливается:

- при наложении в отчетном периоде на работника дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине, возложенных на него обязанностей.

Определение размера премиальных выплат работникам осуществляется на основании решения Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения социального обслуживания области и стимулированию их работников в порядке, утвержденном соответствующим приказом руководителя.

4.5. Порядок оказания материальной помощи работникам Учреждения.

За счет экономии средств фонда оплаты труда работников, при чрезвычайных обстоятельствах и в целях обеспечения социальной защищенности работнику оказывается материальная помощь в следующих случаях и размерах:

- в случае смерти работника в период его трудовых отношений с организацией, а также ветерана, вышедшего на пенсию из данной организации (материальная помощь оказывается его близким родственникам, иным родственникам или иным лицам, взявшим на себя обязанность осуществить погребение умершего) в размере должностного оклада;

- в случае смерти близких родственников работника (родители, его дети, муж (жена)) в размере -30% должностного оклада;

- в случае тяжелого материального положения или особых обстоятельств (пожара, ограбления квартиры и др.) в размере -30% должностного оклада;

- в случае особых обстоятельств (финансовых затрат, связанных с операцией, тяжелой или продолжительной болезнью, приобретением дорогих лекарств и др.) в размере 1000,00рублей;

- в случае особых обстоятельств (поездка на консультацию к врачу) в размере 500,00рублей;

- в случае юбилейного Дня рождения – 50% должностного оклада.

 При увольнении в связи с выходом на пенсию работника выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов.

 Выплата производится при наличии подтверждающих документов.

Материальная помощь оказывается работникам на основании письменного заявления.

**V. Порядок выплаты единовременного денежного вознаграждения работникам Учреждения**

Работникам при награждении:

- государственными наградами Российской Федерации или ведомственными наградами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации производится выплата единовременного денежного вознаграждения в размере одного должностного оклада;

- Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации производится выплата единовременного денежного вознаграждения в размере 0,5 должностного оклада;

- Почетной грамотой Губернатора области производится выплата единовременного денежного вознаграждения в размере одного должностного оклада;

- Благодарностью Губернатора области производится выплата единовременного денежного вознаграждения в размере 0,5 должностного оклада;

- Почетной грамотой Департамента социальной защиты населения области производится выплата единовременного денежного вознаграждения в размере 0,5 должностного оклада.

Выплаты производятся за счет экономии средств фонда оплаты труда работников организации.

### VI. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений социального обслуживания

 6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения социального обслуживания формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением с учетом:

1) должностных окладов работников;

2) выплат компенсационного характера работникам;

3) выплат стимулирующего характера работникам.

6.2. На оплату труда направляются средства областного бюджета и средства от приносящей доход деятельности.

Доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения социального обслуживания населения не должна превышать 40%.

### VII. Порядок оплаты труда при суммированном учете рабочего времени

### 7.1. При суммированном учете рабочего времени учетный период принимается год, т.е. рабочее количество часов по графику за учетный период равняется количеству рабочих часов по производственному календарю за тот же период.

Установлена еженедельная продолжительность рабочего времени для воспитателей – 30 часов, для младших воспитателей и поваров – 36 часов.

### Список должностей, для которых устанавливается суммированный учет рабочего времени:

### - Воспитатели

### - Младшие воспитатели

### - Повара.

### Для расчета заработной платы при учетном периоде, установленном в учреждении, применяется величина часовой тарифной ставки. Она подсчитывается исходя из нормального (согласно производственному календарю) количества часов в конкретном месяце или за год при условии 5-дневной рабочей недели (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 № 588н).

Тарифная ставка определяется по формуле:

Часовая тарифная ставка = Оклад, установленный работнику / Норма рабочих часов, рассчитанная исходя из норы рабочего времени за год \* Фактически отработанное время по графику за календарный месяц.

Приложения

к Положению об оплате труда работников

БУ СО ВО « Тотемский центр помощи детям,

оставшимся без попечения родителей»

Приложение 1. Размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда

Приложение 2. Доплата рабочим учреждения социального обслуживания за время фактической занятости на рабочем месте с вредными и (или) опасными условиями труда

Приложение 3. Доплата за работу в ночное время

 Приложение 4. Доплата работникам учреждения социального обслуживания за работу в сельской местности

Приложение 5. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы

Приложение 6. Доплата за качество выполняемых работ

Приложение 7. Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении социального обслуживания

Приложение 8. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, за год) за счет средств областного бюджета

Приложение 9. Перечень профессий и должностей работников, которым за ненормированный рабочий день предоставляется дополнительный отпуск.

Приложение 10. Перечень профессий и должностей работников, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск

Приложение 1

**Размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nп/п | Учреждения социального обслуживания и (или) их структурные подразделения | Работники | Размер доплаты в процентах от должностного оклада |
| 1. | Дом-интернат для престарелых и инвалидов; центр социальной помощи семье и детям; комплексный центр социального обслуживания населения; специальный дом для одиноких престарелых | работники учреждения социального обслуживания | 15 |
| 2. | Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних, социальный приют для детей; центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей | медицинские работники учреждения социального обслуживания | 15 |
| 3. | Специальный дом-интернат для престарелых и инвалидов; дом ночного пребывания; психоневрологический интернат (отделение); реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями | работники учреждения социального обслуживания | 25 |
| 4. | Дом-интернат для престарелых и инвалидов; центр социальной помощи семье и детям; комплексный центр социального обслуживания населения; психоневрологический интернат; детский дом-интернат (отделение) для умственно отсталых детей | работники, занимающие должности медицинского персонала и работающие на лазерных установках; работники, обслуживающие лазерные установки; дезинфекторы | 15 |
| 5. | Учреждения социального обслуживания, в которых находятся несовершеннолетние с девиантным поведением, нуждающиеся в социальной реабилитации; отделения социального обслуживания для несовершеннолетних с девиантным поведением, нуждающихся в социальной реабилитации; детский дом-интернат для умственно отсталых детей; отделения для детей-инвалидов в учреждениях для взрослых | учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, воспитатель, старший воспитатель, логопед, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, преподаватель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, методист, директор, заместитель директора, инструктор по труду, старший мастер, мастер производственного обучения | 20 |
| 6. | Учреждения социального обслуживания, в которых находятся несовершеннолетние с девиантным поведением, нуждающиеся в социальной реабилитации; отделения социального обслуживания для несовершеннолетних с девиантным поведением, нуждающихся в социальной реабилитации; детский дом-интернат для умственно отсталых детей; отделения для детей-инвалидов в учреждениях для взрослых | работники учреждения социального обслуживания, кроме медицинских, педагогических работников, директора, заместителя директора, старшего мастера | 15 |
| 7. | Центры помощи детям, оставшимся без попечения родителей; учреждения социального обслуживания, в которых находятся дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей; отделения социального обслуживания для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | работники учреждения социального обслуживания | 20 |

 Приложение 2

**Доплата рабочим учреждения социального обслуживания за время фактической занятости на рабочем месте с вредными и (или) опасными условиями труда.**

 Доплата устанавливается в следующих размерах:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Должность по штатному расписанию | Количество ставок по штатному расписанию | Размер доплаты в процентах к должностному окладу |
| 1 | Медицинская сестра | 1,25 | 12% |
| 2 | Младший воспитатель | 5 | 12% |
| 3 | Повар | 3 | 12% |
| 4 | Рабочий по обслуживанию бани | 0,5 | 12% |

 Приложение 3

**Доплата за работу в ночное время**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Должность по штатному расписанию | Количество ставок по штатному расписанию | Размер доплаты в процентах к должностному окладу |
| 1 | Воспитатель | 11 | 50% |
| 2 | Младший воспитатель | 5 | 50% |
| 3 | Повар | 3 | 50% |

 Приложение 4

**Доплата работникам учреждения социального обслуживания за работу в сельской местности.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Должность по штатному расписанию | Количество ставок по штатному расписанию | Размер доплаты в процентах к должностному окладу |
| 1 | Директор | 1 | 25% |
| 2 | Заместитель директора по воспитательной работе | 1 | 25% |
| 3 | Заместитель директора по административно-хозяйственной части | 1 | 25% |
| 4 | Заведующий отделением содействия семейному устройству детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, сопровождения семей с детьми (в том числе замещающих) | 1 | 25% |
| 5 | Экономист | 1 | 25% |
| 6 | Специалист по закупкам | 1 | 25% |
| 7 | Специалист по кадрам | 1 | 25% |
| 8 | Социальный педагог | 1 | 25% |
| 9 | Педагог-психолог | 1 | 25% |
| 10 | Педагог-психолог отделения семейному устройству детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, сопровождения семей с детьми (в том числе замещающих) | 1 | 25% |
| 11 | Инструктор по труду | 1 | 25% |
| 12 | Педагог-организатор | 1 | 25% |
| 13 | Инструктор по физ. воспитанию | 0,25 | 25% |
| 14 | Музыкальный руководитель | 0,25 | 25% |
| 15 | Методист отделения содействия семейному устройству детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, сопровождения семей с детьми (в том числе замещающих) | 1 | 25% |
| 16 | Воспитатель | 10 | 25% |
| 17 | Медицинская сестра | 1,25 | 25% |

 Приложение 5

**Доплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам БУ СО ВО «Тотемский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» (кроме заместителей директора)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя эффективности деятельности организации | Критерии оценки | Количество баллов |
| **Общие показатели** |
| 1 | Обеспечение комплексной безопасности в организации  | Соблюдение работником мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда \*\*: - отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора) о нарушении мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда (в рамках должностных обязанностей работника) по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок;- наличие замечаний о нарушении мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда (в рамках должностных обязанностей работника), устраненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях органов государственного контроля (надзора). | 0-75 баллов 0-75 баллов  |
| 2 | Интенсивность труда | Выполнение дополнительного объема работ по соответствующему направлению деятельности в соответствии с требованиями законодательства | 0-75 баллов  |
| Персональные показатели |
| 1 | Организация работы по повышению квалификации  | Прохождение работниками организации курсов или программ повышения квалификации, переподготовки в соответствии со сроками, установленными планом повышения квалификации работников организации на текущий год | 0-75 баллов  |
| 2 | Осуществление трудотерапевтических мероприятий | Охват воспитанников трудотерапевтическими мероприятиями от общего числа:90 – 100 %;70 – 89 %;50 – 69 %;менее 50 % | 0-75 баллов 0-30 балл 0-15 баллов 0-10 баллов  |
| 3 | Оснащенность организации помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания социальных услуг и соответствующими установленным нормам и нормативам | Соответствие созданных в организации условий проживания действующим требованиям, в том числе:- постановлению Правительства области от 5 декабря 2014 года № 1092 «Об утверждении норм питания, нормативов обеспечения мягким инвентарем, площадью жилых помещений при предоставлении социальных услуг организациями социального обслуживания области»;- положениям государственных стандартов социального обслуживания;- СанПиНу 2.1.2.2564-09 «Гигиенические требования к размещению, устройству, оборудованию, содержанию объектов организаций здравоохранения и социального обслуживания, предназначенных для постоянного проживания» (центр помощи для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей) | 0-75 баллов  |

**Доплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора БУ СО ВО «Тотемский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя эффективности деятельности организации | Критерии оценки | Количество баллов |
| 1 | Масштаб и сложность руководства  | Количество штатных единиц:менее 41,0,Количество воспитанников:от 30 до 39;менее 29Количество сопровождаемых замещающих семей, выпускников организаций для детей-сирот кандидатов в замещающие родители:от 100 до 200менее 99Наличие структурных подразделений центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей:Стационарное отделение;Отделение содействия семейному устройству детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также социального сопровождения семей с детьми (в том числе замещающих семей), семейных воспитательных групп и выпускников организации для детей-сирот;Отделение по работе с семьей и детьми;Социально-правовое отделение;ПриемноеОбеспечение (организация) работы обособленных структурных подразделений учрежденияИсполнение полномочий, переданных от Департамента:1;2;3;4;более 4 | 5 баллов10 баллов5 баллов10 баллов5 баллов15 баллов10 баллов10 баллов5 баллов5 баллов5 баллов5 баллов10 баллов15 баллов20 баллов25 баллов |
| 2 | Осуществление инновационной деятельности | Внедрение эффективных социальных технологий по социальному обслуживанию населения в работу организации | 5 баллов |
|  | Итого (максимальное количество баллов) |  | 182 балла |

Размер доплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителям определяется на основе расчета суммы баллов:

|  |  |
| --- | --- |
| Количество полученных баллов | Размер доплаты с учетом полученных баллов (в процентах от должностного оклада) |
| 178-182 | 200 |
| 169-177 | 190 |
| 160-168 | 180 |
| 151-159 | 170 |
| 142-150 | 160 |
| 132-141 | 150 |
| 123-131 | 140 |
| 114-122 | 130 |
| 95-113 | 120 |
| 91-94 | 110 |
| 87-90 | 100 |
| 78-86 | 90 |
| 69-77 | 80 |
| 60-68 | 70 |
| 51-59 | 60 |
| 46-50 | 50 |
| 41-45 | 40 |
| 23-40 | 30 |
| 14-22 | 20 |
| менее 14 | 10 |

 Приложение 6

**Доплата за качество выполняемых работ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя эффективности деятельности организации | Критерии оценки | Количество баллов |
| **Общие показатели** |
| 1 | Соблюдение исполнительской дисциплины | Своевременное выполнение поручений и указаний непосредственного руководителя, руководителя организации | 0-75 балл  |
| 2 | Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг | Положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления социальных услуг в организацииПоложительные результаты независимой оценки качества предоставления социальных услуг в организацииОтсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг в организации, признанных обоснованными по результатам проверок Департамента социальной защиты населения Вологодской области и органов государственного контроля (надзора) | 0-75 баллов 0-75 баллов 0-75 баллов  |
| 3 | Оснащенность организации помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания социальных услуг и соответствующими установленным нормам и нормативам | Отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора) о нарушении санитарно-эпидемиологического законодательства (в рамках должностных обязанностей работника) по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверокНаличие замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора) о нарушении санитарно-эпидемиологического законодательства (в рамках должностных обязанностей работника), устраненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях органов государственного контроля (надзора) | 0-75 баллов 0-75 баллов  |
| 4 | Эффективное использование имущества организации  | Использование имущества (оборудования) организации в соответствии с назначением, а также целями и задачами организации | 0-75 баллов  |
| **Персональные показатели** |
| 1 | Отсутствие массовой заболеваемости воспитанников инфекционными заболеваниями, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма  | Отсутствие случаев массовой заболеваемости вследствие надлежащей организации профилактической работы среди воспитанников, должного выполнения обязанностей по недопущению распространения заболеваемости Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма  | 0-75 баллов 0-75 баллов  |
| 2 | Обеспечение информационной открытости организации | Обеспечение регистрации и размещения информации об организации в соответствии с установленными показателями на федеральном портале <http://bus.gov.ru> | 0-75 баллов  |

Приложение 7

**Выплата за стаж непрерывной работы**

 1. Педагогическим работникам учреждений социального обслуживания:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер надбавки в процентах от должностного оклада |
| от 1 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| от 10 до 15 лет | 20 |
| от 15 лет | 30 |

 В стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж работы по педагогическим работникам, включается: время работы в образовательных учреждениях и организациях (учреждениях) культуры на должностях, предусмотренных тарифно-квалификационными характеристиками и справочниками.

2. Работникам учреждений социального обслуживания (кроме работников, получающих надбавку за стаж работы согласно [пункту 1](file:///C%3A%5CUsers%5C%D0%93%D0%BB%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B9%5CDownloads%5C%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2-%D0%B2%D0%B0%202084%20%D0%B2%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%B4%D0%BD%D0%B8%D1%85%20%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%BA%D1%86%D0%B8%D1%8F%D1%85.docx#Par0), настоящего приложения):

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер надбавки в процентах от должностного оклада |
| от 3 до 5 лет | 20 |
| от 5 лет | 30 |

3. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях социального обслуживания, надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается и по данным должностям в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим приложением для этих должностей.

4. Стаж работы, дающий право на получение надбавок, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем учреждения социального обслуживания с учетом мнения представительного органа работников.

Приложение 8

**Премии по итогам работы (за месяц, за квартал, за год) за счет средств областного бюджета**

Для определения размера премии по итогам работы за месяц за счет средств областного бюджета используется следующий показатель эффективности деятельности и критерии его оценки:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя эффективности деятельности организации | Критерии оценки | Количество баллов |
| 1 | Выполнение поручений и указаний руководителя организации особой важности и сложности | Выполнение в отчетном периоде работ высокой напряженности и интенсивности:- выполнение работ особой сложности;- выполнение срочных работ;-выполнение работ, требующих повышенного внимания | 0-100 баллов0-100 баллов0-100 баллов |

Для определения размера премии по итогам работы за квартал за счет средств областного бюджета используются следующие показатели эффективности деятельности и критерии их оценки:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя эффективности деятельности организации | Критерии оценки | Количество баллов |
| **Общие показатели** |
| 1 | Соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания, утвержденного приказом Минтруда России от 31.12.2013 № 792  | Отсутствие документально зафиксированных фактов нарушения работником положений Кодекса этики | 0-100 баллов  |
| 2 | Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах, социально-значимых мероприятиях | Участие в разного уровня социально-значимых мероприятиях, конкурсах профессионального мастерства, в том числе проводимых в организации.Количество мероприятий, в которых принято участие:- 1-2;- 3-4;- 5 и более | 0-30 баллов 0-60 балл 0-100 баллов  |
| **Персональные показатели** |
| 1 | Своевременность представления месячных и квартальных отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество | Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетностиОтсутствие замечаний на качество подготовки организацией отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений, выявленных по результатам их проверки уполномоченными органами | 0-100 баллов 0-100 баллов  |
| 2 | Эффективность финансового управления | Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности на конец отчетного квартала Отсутствие отклонений фактически произведенных расходов от плановых показателей плана финансово-хозяйственной деятельности по средствам субсидии на выполнение государственного задания и субсидий на иные цели (на основании данных ф. 0503737) |  0-100 баллов 0-60 баллов  |

Для определения размера премии по итогам работы за год за счет средств областного бюджета используются следующие показатели эффективности деятельности и критерии их оценки:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя эффективности деятельности организации \*\*\*\* | Критерии оценки | Количество баллов |
| **Общие показатели** |
| 1 | Выполнение государственного задания | Выполнение государственного задания в полном объеме.Государственное задание считается выполненным в полном объеме, в том числе при невыполнении или перевыполнении организацией показателей объема (содержания) определенных в государственном задании, в пределах не более 3% от общего объема (содержания) государственного задания. | 0-100 баллов  |
| **Персональные показатели** |
| 1 | Участие в инновационной деятельности | Участие во внедрении эффективных социальных технологиях по социальному обслуживанию населения в работу организацииКоличество технологий и реализованных (реализуемых) инновационных проектов, в которых принято участие:1;2;3 и более | 0-30 баллов 0-60 балл 0-100 баллов  |
| 2 | Участие в методической работе | Наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений и т.п. | 0-100 баллов  |
| 3 | Проведение профилактических мер по здоровому образу жизни | Участие в проведении мероприятий, направленных на формирование здорового образа жизниКоличество мероприятий:- менее 10;- 10 - 19;- 20 и более | 0-30 баллов 0-60 балл  0- 100баллов  |

Премия работнику государственной организации социального обслуживания области по итогам работы за квартал не устанавливается при наложении в отчетном периоде на работника дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине, возложенных на него обязанностей.

При проведении оценки выполнения работниками показателей эффективности деятельности обоснование количества баллов, набранных работником по каждому показателю (развернутое описание выполнения работником показателя эффективности деятельности), должно быть отражено в протоколе заседания Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности государственных организаций социального обслуживания области и стимулированию их работ

Приложение 9

**Перечень профессий и должностей работников, которым за ненормированный рабочий день предоставляется дополнительный отпуск.**

Продолжительность отпуска за отработанное в режиме ненормированного рабочего дня устанавливается исходя из объема работ и составляет:

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование должности** | **Отпуск (дней)** |
| Директор | 14 |
| Заместитель директора по ВР | 14 |
| Заведующий отделением содействия семейному устройству детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, сопровождения семей с детьми (в том числе замещающих) | 14 |
| Заместитель директора по АХЧ | 6 |
| Экономист | 6 |
| Специалист по кадрам | 6 |
| Специалист по закупкам | 6 |
| Водитель | 6 |

Приложение 10

**Перечень профессий и должностей работников, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск**

1. Повар – 7 календарных дней;
2. Машинист по стирке и ремонту спецодежды – 7 календарных дней;
3. Медицинская сестра – 14 календарных дней.