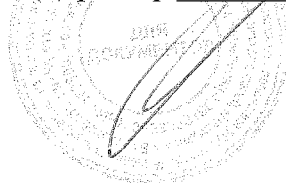


РАССМОТРЕНО

На собрании трудового коллектива
Протокол от 29.11.2018г. № 3
Председатель собрания трудового
коллектива Боброва Т.В. Боброва Т.В.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом от «30» 11 № 215
Директор Р.В. Огурцов



СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
Губкина Т.С. Губкина Т.С.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ДЛЯ ДЕТЕЙ – СИРОТ И ДЕТЕЙ,
ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ, ВОЛОГОДСКОЙ
ОБЛАСТИ «ЧЕРЕПОВЕЦКИЙ ЦЕНТР ПОМОЩИ ДЕТЯМ,
ОСТАВШИМСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ, «НАШИ ДЕТИ»**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников БУ СО ВО «Череповецкий центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Наши дети» (далее - Положение, учреждение) разработано на основании:

- Закона области от 17 октября 2008 года N 1862-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений области";
- Постановления правительства Вологодской области от 28.10.2008 г. № 2084;
- Постановления Правительства Вологодской области от 29.04.2015 г. № 364 «О внесении изменений в постановление Правительства области от 28.10. 2008 г. № 2084»;
- Постановления Правительства Вологодской области от 09.10.2017 г. № 891 «О внесении изменений в постановление Правительства области от 28.10. 2008 г. № 2084»;
- Постановления Правительства Вологодской области от 11.12.2017 г. № 1089 «О внесении изменений в постановление Правительства области от 28.10. 2008 г. № 2084»;
- Постановления Правительства Вологодской области от 06.11.2018 г. № 993 «О внесении изменений в постановление Правительства области от 28.10. 2008 г. № 2084»;
- Действующего отраслевого соглашения по организациям социального обслуживания Вологодской области;
- Устава учреждения;
- Коллективного договора учреждения.

1.2. Положение включает в себя:

- Порядок определения окладов (должностных окладов) работников учреждения;
- Перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

- Перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- Порядок и размеры оплаты труда руководителей, их заместителей и главного бухгалтера Учреждения;
- Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

II. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников учреждения

2.1. Работникам учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), установленному законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» (с изменениями и дополнениями), отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента за наличие квалификационной категории.

Отнесение должностей руководителя, специалистов, служащих, профессий рабочих Учреждения к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России:

от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»;

от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

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 и фармацевтического персонала	1.67
Должности третьего уровня Должности педагогических работников; Должности врачей и провизоров	1.40
Должности четвертого уровня	1.33

2.3. Размеры коэффициентов квалификационного уровня

Профессиональная квалификационная группа (должности работников)	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	1.15
2 квалификационный уровень	1.24
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные 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 "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	1.15
2 квалификационный уровень	1.24
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные 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 "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
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 специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг"	2.76
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"	
1 квалификационный уровень	1.12
2 квалификационный уровень	1.16
3 квалификационный уровень	1.28
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"	
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 "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)	1.87

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

2.2. При установлении должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

III. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

3.1.1. Работникам центра помощи детям, оставшимся без попечения родителей (кроме медицинских работников учреждения), устанавливается доплата в размере 20 % от должностного оклада в месяц.

Педагогическим работникам (учитель-логопед, логопед, учитель-дефектолог, воспитатель, воспитатель СВГ, старший воспитатель, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель, методист), директору, заместителю директора учреждения социального обслуживания, в которых находятся несовершеннолетние с девиантным поведением, нуждающихся в социальной реабилитации, устанавливается доплата в размере 20 % от должностного оклада в месяц.

Работникам учреждения социального обслуживания, в которых находятся несовершеннолетние с девиантным поведением, нуждающихся в социальной реабилитации, кроме медицинских работников, педагогических работников, директора и заместителя директора устанавливается доплата в размере 15 % от должностного оклада в месяц.

3.1.2. Медицинским работникам центра помощи детям, оставшимся без попечения родителей, устанавливается доплата в размере 15 % от должностного оклада в месяц.

3.1.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Конкретный размер соответствующих выплат в отношении работников устанавливается Приказом руководителя учреждения с учетом данных, отраженных в карте специальной оценки условий труда, по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

Доплата устанавливается в размере до 24 % от должностного оклада в месяц, в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством. Указанная доплата рассчитывается исходя из времени фактической занятости на рабочем месте с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

За работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается на все виды выплат (оклад, стимулирующие и

компенсационные выплаты) всем работникам учреждения в размере 25 % (работникам, занятым за пределами г. Череповца (Череповецкий район) – 15%).

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, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за замещение (совмещение) должностей (профессий) работников, которые работают по графику сменности (согласно п.7.2.5 Правил внутреннего трудового распорядка), производится из расчета фактически отработанных часов в месяце (стоимость часа рассчитывается путем деления должностного оклада на месячную норму).

Остальным категориям работников выплата устанавливается в %-ом отношении к должностному окладу.

Абсолютный размер каждой выплаты исчисляется с учетом выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктами 3.1.1., 3.1.2., 3.1.3. настоящего Положения.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время:

Доплата за работу в ночное время производится сторожам за каждый час работы в ночное время в размере 35 % части должностного оклада; остальному персоналу учреждения - за каждый час работы в ночное время в размере 50 % части должностного оклада.

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Абсолютный размер доплаты за работу в ночное время исчисляется из должностного оклада, без учета других выплат и доплат, за исключением выплаты указанной в п. 3.2.

3.3.3. Доплата за сверхурочную работу:

Доплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере; по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и не рабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере, либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, в соответствии со ст. 153 ТК, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с ч. 1 ст. 153 ТК.

При подсчете нормы рабочего времени исключаются периоды, когда сотрудник фактически не работал (отпуск, нахождение на больничном, командировка, прохождение профессионального обучения и т.д.). Норма рабочих часов уменьшается на количество рабочих часов по графику, приходящихся на отпуск,

командировку, больничный и т.д.

Норма рабочих часов за период (месяц, квартал, год) рассчитывается по правилам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 года № 588н.

Для расчета заработной платы при учетном периоде, отличном от месяца (сотрудники, работающие по графику сменности), применяется величина – **часовой тарифной ставки**.

Расчет тарифной ставки из среднемесячного числа рабочих часов в год рассчитывается по формуле:

Часовая тарифная ставка = Оклад, установленный работнику / Норма рабочих часов в месяц, рассчитанная исходя из нормы рабочего времени за год;

Тарифная ставка за месяц = часовая тарифная ставка * фактически отработанное время по графику за календарный месяц.

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

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

Абсолютный размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни исчисляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени с учетом выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктами 3.1.1., 3.1.2., 3.1.3. настоящего Положения.

Если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени, то размер доплаты за выходные и нерабочие праздничные дни исчисляется не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада. При этом исчисление одной дневной или часовой ставки производится с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных пунктами 3.1.1., 3.1.2., 3.1.3, 3.2., 4.2., 4.3., 4.4., 4.5. настоящего Положения, исчисление второй части дневной или часовой ставки производится так же с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных пунктами 3.1.1., 3.1.2., 3.1.3, 3.2., 4.2., 4.3., 4.4., 4.5 настоящего Положения.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

Работникам учреждения за разделение рабочего дня (смены) на части производится доплата в размере 100 % 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.

Перечень должностей работников, которым устанавливается указанная доплата, определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.3.6. Доплата работникам учреждения за работу в сельской местности.

Работникам, занимающим должности педагогических работников, врачей и провизоров, среднего медицинского персонала, должности третьего и четвертого

уровней, а также социальным работникам учреждения, имеющим среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, устанавливается доплата за работу в сельской местности в **размере 25 % должностного оклада.**

Доплата устанавливается также указанным работникам, состоящим в штате учреждения, расположенного в городе, но фактически работающим в сельской местности».

3.3.7. Доплата за работу в центрах помощи детям, оставшимся без попечения родителей, осуществляющих образовательную деятельность.

Педагогическим работникам за работу в центрах помощи детям, оставшимся без попечения родителей, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается доплата в **размере 150 % от должностного оклада.**

3.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных ТК РФ и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

IV. Выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их применения

В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении в пределах выделенного бюджетного финансирования могут устанавливаться стимулирующие выплаты:

- доплаты за наличие ученой степени, за наличие почетного звания РФ («Народный», «Заслуженный»);
- доплата за категоричность водителям;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

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

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

При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации («Народный», «Заслуженный») доплата устанавливается по одному из оснований.

4.2. Доплата за категоричность водителям:

Вид доплаты	Размеры доплаты в % от должностного оклада
при одновременном наличии категорий «В», «С»,	25

«D», «E», или «B», «C», «D», «BE», или «B», «C», «D», «CE»	
при одновременном наличии категорий «B», «C», «E», или «B», «C», «BE», или «B», «C», «CE», или «B», «C», «D», или «D»	10

4.3. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы:

Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения в размере до 250 % должностного оклада в пределах фонда оплаты труда Учреждения исходя из оценки результатов деятельности конкретного работника, его личного вклада в общие результаты работы с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работника и учреждения (Приложение 1).

Процент выплаты устанавливается Приказом директора на основании решения Комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда (далее Комиссия). Комиссия принимает решение согласно листа самооценки (Приложение 1.1), поданного конкретным работником на рассмотрение в Комиссию, с учетом мнения непосредственного руководителя.

Срок, на который устанавливается выплата – полугодие (1 полугодие: с 01 января по 30 июня; 2 полугодие: с 01 июля по 31 декабря).

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ:

Доплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения в размере до 250 % должностного оклада в пределах фонда оплаты труда учреждения исходя из оценки результатов деятельности конкретного работника, его личного вклада в общие результаты работы с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работника и учреждения (Приложения 2).

Процент выплаты устанавливается Приказом директора на основании решения Комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда (далее Комиссия). Комиссия принимает решение согласно листа самооценки (Приложение 2.1), поданного конкретным работником на рассмотрение в Комиссию, с учетом мнения непосредственного руководителя.

Срок, на который устанавливается выплата – полугодие (1 полугодие: с 01 января по 30 июня; 2 полугодие: с 01 июля по 31 декабря).

Установление выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам учреждения осуществляется на основании решения Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности конкретного работника, состав которой утверждается Приказом директора с учетом мнения профсоюзного органа работников.

4.5. Выплата за стаж непрерывной работы:

Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливается работникам в размерах и порядке согласно **Приложения 3** к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в п.4.1 – 4.5 начисляются пропорционально отработанному времени в отчетном периоде.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы:

Премия всем работникам учреждения выплачивается за счет экономии средств фонда оплаты труда по итогам работы: **за квартал, за год;**

Размер премии по итогам работы устанавливается исходя из оценки результатов деятельности конкретного работника, его личного вклада в общие результаты работы с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работника и

учреждения.

Размер премии конкретного работника устанавливается Приказом директора на основании решения Комиссии, на рассмотрение которой представляется ходатайство непосредственного руководителя.

Показатели к премированию устанавливаются для всех категорий работников учреждения в соответствии с **Приложением 4**:

Премия по итогам работы за квартал, за год не устанавливается в следующих случаях:

- наложение дисциплинарного взыскания на сотрудника учреждения в отчетном периоде;
- наличие в отчетном периоде нарушений финансово-хозяйственной дисциплины, повлекшее неправомерное, необоснованное и нецелевое использование субсидии на выполнение государственного (муниципального) задания, субсидий на иные цели, выявленных по результатам документальных проверок контролирующих органов;
- наличие в отчетном периоде предписаний, представлений органов государственного контроля (надзора).

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен и устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

4.7. Руководителям и работникам учреждений 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 производится выплата единовременного денежного вознаграждения в размере 0,5 должностного оклада.

Выплаты производятся за счет фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждений.

V. Порядок и размеры оплаты труда директора, заместителей директора, экономисты учреждения

5.1. Заработная плата директора, заместителя директора, экономиста учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера директора учреждения определяются органом, осуществляющим функции учредителя учреждения социального обслуживания (далее - учредитель).

5.2. Должностной оклад директора учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения социального обслуживания, и может составлять до 3 размеров указанной средней заработной платы.

5.3. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу по видам

учреждений социального обслуживания населения, определяется учредителем.

5.4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора учреждения определен в Приложении 5 к настоящему Положению.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора учреждения не может превышать в кратном отношении 1 к 5 к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения.

Соотношение средней заработной платы директора и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета. При этом при расчете средней заработной платы работников не учитывается заработная плата директора, заместителей директора.

5.5. Должностные оклады заместителя директора учреждения социального обслуживания устанавливаются приказом директора учреждения в размере на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения на финансовый год.

5.6. Директору учреждения устанавливаются учредителем выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктом 3.1.1., 3.1.3 пункта 3.1, пунктом 3.2, подпунктами 3.3.1, 3.3.2, 3.3.3, 3.3.5 пункта 3.3 раздела III настоящего Положения.

5.7. Заместителю директора, экономисту учреждения директором учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с подпунктом 3.1.1., 3.1.2. пункта 3.1, пунктом 3.2, подпунктами 3.3.1, 3.3.2, 3.3.3, 3.3.5 пункта 3.3 раздела III настоящего Положения.

5.8. Директору учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании Приказа учредителя.

5.8.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

5.8.2. Доплата за качество выполняемых работ;

Решение об установлении, определении размера доплаты и срока, на который они устанавливаются, принимается учредителем.

5.8.3. Доплаты за наличие ученой степени, за наличие почетного звания Российской Федерации.

Доплаты за наличие ученой степени, за наличие почетного звания Российской Федерации директору учреждения устанавливаются согласно пункта 4.7 раздела IV настоящего Положения.

5.8.4. Премии по итогам работы.

Премия выплачивается за счет средств экономии фонда оплаты труда работников учреждения по итогам работы: за квартал; за год.

Размер премии по итогам работы устанавливается Приказом учредителя с учетом достижения показателей эффективности деятельности директора и учреждения.

Показатели эффективности деятельности учреждения, директора учреждения утверждаются учредителем.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен. Устанавливается учредителем.

5.8.5. Выплата за стаж непрерывной работы.

Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливается директору учреждения учредителем в размерах и порядке согласно Приложению 3 к настоящему Положению.

5.9. На стимулирующие выплаты директору учреждения при согласовании с учредителем направляется до 5 % фонда оплаты труда учреждения.

5.10. Заместителю директора, экономисту учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с показателями эффективности деятельности и критериями оценки, установленными приказом учредителя для директора учреждения и согласовываются с учредителем.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения 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.

6.3. Объем средств фонда оплаты труда учреждения за счет финансирования из областного бюджета определяется учредителем.

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

Примерный перечень должностей, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается учредителем.

6.4. За счет экономии из фонда оплаты труда учреждения может быть оказана материальная помощь:

Работодатель при чрезвычайных обстоятельствах и в целях обеспечения социальной защищенности работников оказывает материальную помощь:

6.4.1. В случае смерти работника в период его трудовых отношений с учреждением, а также ветерана, вышедшего на пенсию из данного учреждения (материальная помощь оказывается его близким родственникам, иным родственникам или иным лицам, взявшим на себя обязанность осуществить погребение умершего);

6.4.2. В случае смерти близких родственников работника (родители, его дети, муж (жена));

6.5.3. В случае тяжелого материального положения или особых обстоятельств (пожар, ограбление квартиры, финансовые затраты, связанные с операцией, тяжелой или продолжительной болезнью, приобретение дорогих лекарств и др.).

Выплата производится при наличии подтверждающих документов.

Абсолютный размер выплаты устанавливается Приказом руководителя в размерах установленных Приложением 5.

Директору учреждения - по решению Учредителя на основании письменного заявления руководителя учреждения может быть оказана материальная помощь.

6.6. Срок выплаты заработной платы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложением № 1 к Коллективному договору).

		семинарах, выставках и пр. (3 и более раз за отчетный период): -очные мероприятия федерального и регионального уровня; -очные мероприятия муниципального уровня и уровня учреждения. 1.5.Внедрение и использование новых программных продуктов, необходимых в работе учреждения.	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	-
			5 %	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %
			10%	10 %	-	10%	10 %	-	-
2	Деятельность попечительского совета в организации	Взаимодействие и привлечение членов попечительского совета к деятельности организации.	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %
3	Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности организации	3.1.Систематическое оформление информационных стендов, разработка и выпуск информационных буклетов, размещение материалов на официальном сайте организации с информацией о предоставляемых услугах, популяризация форм семейного жизнеустройства детей, размещение информации о деятельности учреждения на государственных информационных сайтах в сети Интернет (2 и более раз). 3.2. Систематическое (2 и более раз в отчетном периоде) проведение мероприятий по популяризации форм семейного жизнеустройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей («дней открытых дверей», «дней аиста», акций и т.д.).	10%	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	-
			10 %	-	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %
4	Организация досуга, дополнительного образования, развитие физической культуры и спорта	4.1. Организация и подготовка воспитанников группы для участия в различных мероприятиях, акциях, семинарах, фестивалях, выставках, конкурсах: - участие свыше 60% воспитанников группы (Центра). 4.2. Содействие в получении воспитанниками услуг дополнительного образования вне организации: - доля воспитанников, посещающих иные организации дополнительного образования (кружки, секции и др.) более 80%. 4.3.Реализация дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы социально-педагогической направленности, в соответствии с действующей лицензией на право ведения образовательной деятельности.	-	-	10 %	10 %	-	10 %	-
			10 %	-	10%	-	10 %	-	-
			20 %	-	35 %	35 %	-	-	-

5	Привлечение внебюджетных средств	5.1. Реализация грантовых проектов (за каждый проект): - руководитель реализации проекта (в случае если оплата труда не предусмотрена в рамках реализации проекта); - участие в реализации проекта в случае если оплата труда не предусмотрена в рамках реализации проекта). 5.2. Привлечение внебюджетных средств (ресурсов). 5.3. Развитие системы социального партнерства (привлечение социальных партнеров к деятельности организации).	20 %	20 %	20 %	20 %	20 %	20 %	20 %
6	Осуществление взаимодействия с органами власти, общественными и иными организациями.	6.1. Привлечение и организация деятельности волонтеров. 6.2. Организация деятельности с общественными и иными организациями.	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %
7	Участие в комиссиях, рабочих группах.	Участие в работе комиссий, групп, обеспечивающих информационную, правовую, кадровую и финансовую деятельность Центра.	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %
8	Деятельность по постинтернатному сопровождению выпускников Центра (в возрасте до 23 лет).	Сопровождение выпускников (кураторство) за каждого выпускника.	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %
9	Участие в работе по профессиональному самоопределению воспитанников.	Осуществление систематической работы по профессиональному самоопределению воспитанников.	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %
10	Своевременное внесение изменений в локальные акты учреждения (по направлениям деятельности).	Контроль, своевременное внесение изменений в локальные акты, разработка нормативной документации по направлениям деятельности.	20 %	20 %	-	20 %	20 %	20 %	-
13	Выполнение дополнительного объема работ, не входящего в должностные обязанности, влияющих на повышение качества учреждения, его имидж.	13.1. Выполнение работы, связанной с материальной ответственностью. 13.2. Выполнение функций дежурного администратора. 13.3. Организация координации деятельности группы (старший по группе): наличие и качественное ведение групповой документации, посещение оперативных совещаний, ежемесячное проведение совещаний на группах, составление графиков замещений. 13.4. Выполнение особо важных поручений; дополнительного объема работ (за каждое направление).	10 %	10 %	-	10 %	10 %	10 %	10 %
			-	10 %	-	10 %	10 %	10 %	-
			-	-	30 %	-	30 %	-	-
			20 %	20 %	20 %	20 %	20 %	20 %	20 %
14	Организация медицинской деятельности.	Охвачено диспансеризацией/углубленным медицинским осмотром не менее 100 % воспитанников.	-	-	-	-	20 %	-	-
	ИТОГО	Не более 250 %							

Лист самооценки за интенсивность и высокие результаты работы на ____ 20__ г.

Сотрудник _____

(фамилия, имя, отчество)

Должность _____

Наименование показателя	Размер в %	Критерии оценки	Самооценка (в %)	Обоснование показателей	Оценка курирующего руководителя (в %)	Оценка комиссии (в %)
...						
...						
Итого						

Подписи членов комиссии:

Ознакомлен: _____ / _____

Критерии и показатели эффективности работы для установления доплат за качество выполняемых работ

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Размер надбавки, % от должностного оклада						
			1. Старший воспитатель, заведующий отделением, начальник хозяйственной части	2. Специалист по закупкам, ведущий экономист, специалист по кадрам, специалист по охране труда и техники безопасности, юристконсульт, секретарь-машинистка, зав. хозяйством, зав. Складом, специалист по ГО, инженер-программист, документовед	3. Воспитатель	4. Специалисты стационарного, социально-правового отделений, отделения сопровождения выпускников, (Педагог-организатор, муз. руководитель, логопед, педагог-психолог, инструктор по труду, инструктор по физ. культуре, социальный педагог, специалист по социальной работе, методист, учитель-дефектолог)	5. Медицинский персонал (врачи-специалисты, медицинские сестры, инструктор по ЛФК)	6. Специалисты отделения содействия семейному устройству детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей и социального сопровождения семей с детьми (соц. педагог, специалист по соц. работе, педагог-психолог, психолог, методист, юристконсульт)	7. Персонал не вошедший в п. 1- 6
1	Обеспечение комплексной безопасности в организации	1.1.Соблюдение работником мер противопожарной и антитеррористической безопасности: - отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора), внутреннего контроля о нарушении мер противопожарной и антитеррористической безопасности (в рамках должностных обязанностей работника) по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок;	5 %	10 %	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %
		1.2.Соблюдение работником техники безопасности и правил по охране труда, отсутствие нарушений действующего законодательства, трудовой дисциплины.	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %
		1.3. Обеспечение безаварийной работы внутренних коммуникаций; своевременное выполнение необходимых текущего и капитального ремонта.	10 %	10 %	-	-	-	-	10 %
		1.4. Соответствие прилегающей территории предъявляемым требованиям безопасности, санитарного состояния.	10 %	10 %	10 %	-	-	-	10 %

2	Оснащенность организации помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания социальных услуг и соответствующих установленным нормам и нормативам.	2.1. Соответствие созданных в организации условий оказания социальных услуг действующим требованиям, в том числе: - постановлению Правительства области от 02.12.2013 г. № 1214 «Об установлении норм полного государственного обеспечения детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей указанных категорий»; - Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. N 442-ФЗ "Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации" - СанПин 2.4.3259-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»; - Постановлению Правительства РФ от 24 мая 2014 г. N 481 "О деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и об устройстве в них детей, оставшихся без попечения родителей" (в т.ч. создание условий проживания воспитанников приближенных к семейным).	5 %	15 %	5 %	-	10 %	-	15 %
3	Отсутствие массовой заболеваемости воспитанников инфекционными заболеваниями, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма воспитанников и проведение профилактических мер по здоровому образу жизни.	3.1. Отсутствие случаев массовой заболеваемости действующего государственного задания. 3.2. Отсутствие фактов детского травматизма. 3.3. Отсутствие фактов употребления ПАВ. 3.4. Наличие в группе воспитанников в возрасте до 3х лет	5 %	5 %	10 %	5 %	15 %	10 %	10 %
4	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг.	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг в организации, признанных обоснованными по результатам проверок.	5 %	10 %	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %
5	Соблюдение исполнительской дисциплины.	5.1. Качественное ведение документации всех видов в соответствии с установленными требованиями (по направлениям деятельности). 5.2. Участие в работе консилиума, качественное заполнение индивидуальных планов развития и жизнеустройства ребенка в установленные сроки. 5.3. Предоставление в срок запрашиваемой информации Департаментом социальной защиты, всех видов отчетности. 5.4. Своевременная подготовка документации для проведения процедур (аукционов, котировок и др.). 5.5. Соблюдение финансовой дисциплины, соблюдение конфиденциальности персональных данных. 5.6. Осуществление контроля за своевременностью прохождения медицинских осмотров сотрудниками в полном объеме, в соответствии с требованиями	10 %	15 %	10 %	5 %	5 %	5 %	10 %
			5 %	5 %	5 %	5 %	10 %	5 %	5 %
			10 %	15 %	15 %	10 %	15 %	15 %	10 %
			10 %	20 %	-	-	-	-	-
			5 %	10 %	-	-	20 %	-	-
			10 %	-	-	-	15 %	-	-

		действующего законодательства. 5.7. Отсутствие замечаний по результатам контроля, служебных расследований.	10 %	10 %	10 %	5 %	10 %	5 %	10 %
6	Обеспечение информационной открытости учреждения	Ведение и обеспечение полной и достоверной информации на официальном сайте zakupki.gov.ru (охват всего документооборота).	10 %	10 %	-	-	-	-	-
7	Эффективное использование имущества организации	7.1. Сохранность имущества (контроль состояния технологического, прачечного и др. эксплуатируемого оборудования, транспортных средств и принятие мер к своевременному ремонту).	-	10 %	-	-	10 %	10 %	10 %
		7.2. Безаварийное вождение (в т.ч. соблюдение ПДД).	-	-	-	-	-	-	20 %
		7.3. Текущий ремонт автомобиля не требующий вмешательства квалифицированных специалистов и организации ремонта на СТО.	-	-	-	-	-	-	20 %
		7.4. Сохранность имущества в группах воспитанников (в т.ч. стены, дверные блоки, окна, сантехническое оборудование).	-	-	20 %	-	-	-	20 %
8	Целевое и эффективное использование бюджетных средств и иных источников финансирования.	8.1. Своевременное заключение договоров (контрактов), контроль за своевременным выполнением условий договоров (контрактов).	10 %	10 %	-	-	-	-	-
		8.2. Своевременное проведение инвентаризации, осуществление контроля за сохранностью товароматериальных ценностей и основных средств.	5 %	15 %	-	-	-	-	15 %
		8.3. Осуществление контроля расходования бюджетных и иных источников финансирования (исполнение плана ФХД).	5 %	10 %	-	-	-	-	-
9	Деятельность по устройству воспитанников в семьи.	9.1. Разработка и проведение обучающих занятий с детьми, кандидатами в замещающие родители в т.ч. проведение совместных занятий.	5 %	-	5 %	5 %	10 %	10 %	-
		9.2. Организация временной передачи воспитанников в семьи граждан: - доля переданных воспитанников в семьи граждан более 50 %	5 %	5 %	5 %	5 %	10 %	10 %	10 %
		9.3. Передача детей на различные формы семейного устройства, воспитания: - доля переданных воспитанников в семьи граждан более 50 % (воспитателям % устанавливается от максимальной наполняемости группы 8 чел., специалистам % устанавливается от максимальной наполняемости учреждения в соответствии с показателем действующего государственного задания).	-	-	50 %	50 %	-	50 %	-
		9.4. отсутствие возвратов детей в организацию из сопровождающих семей - доля детей, возвращенных кровным родителям более 5 %.	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	-
10	Деятельность по сопровождению выпускников (в возрасте до 23х лет)	10.1. Организация систематической клубной деятельности (не менее 4х раз в месяц)	-	-	-	20%	-	-	-
		10.2. Сопровождение не менее 30 выпускников организации	-	-	-	20%	-	-	-
11	Сопровождение замещающих семей.	11.1. Сопровождению не менее 15 семей (социальный педагог, специалист по социальной работе), не менее 30 семей (психолог, педагог-психолог) в отчетный период.	-	-	-	-	-	10 %	-

		11.2. Организация систематической клубной деятельности (количество встреч/занятий клуба не менее 4-х раз в месяц).	10 %	-	-	-	-	15 %	-
		11.3. Организация системного дистанционного сопровождения замещающих семей, деятельности «мобильной бригады».	10 %	-	-	-	-	10 %	10 %
12	Организация деятельности по защите прав и законных интересов воспитанников.	12.1. Доля воспитанников, в отношении которых приняты меры по защите их прав и законных интересов (назначены и поступают пенсии/алименты; осуществлена защита жилищных прав воспитанников) – 100 %	-	-	-	10 %	-	-	-
		12.2. Ведение личных дел воспитанников в соответствии с предъявляемыми требованиями, отсутствие замечаний контролирурующих органов.	-	-	-	10 %	-	-	-
		12.3. Осуществление систематической деятельности по увеличению доходов воспитанников.	-	-	-	10 %	-	-	-
13	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений и самовольных уходов воспитанников.	13.1. Отсутствие правонарушений, преступлений совершенных воспитанниками в отчетном периоде.	10 %	-	5 %	5 %	5 %	-	-
		13.2. Отсутствие фактов самовольных уходов.	10 %	-	10 %	5 %	5 %	-	-
		13.3. Положительная динамика в отсутствии у воспитанников пропусков уроков.	10 %	-	5 %	5 %	-	-	-
		13.4. Эффективное психологическое сопровождение воспитанников, склонных к девиантному поведению - наличие положительной динамики.	-	-	-	10 %	-	-	-
		13.5. Регулярное консультирование воспитанников и педагогов центра в ходе методических мероприятий.	-	-	5 %	5 %	10 %	5 %	-
1	Организация эффективной медицинской деятельности.	14.1. Оказание экстренной своевременной и эффективной медицинской помощи воспитанникам.	5 %	-	-	-	10 %	-	-
		14.2. Своевременное выполнение назначений врачей-специалистов.	5 %	-	-	-	15 %	-	-
	ИТОГО	Не более 250%							

Лист самооценки за качество выполняемых работ на ____ 20__ г.

Сотрудник _____

(фамилия, имя, отчество)

Должность _____

Наименование показателя	Размер в %	Критерии оценки	Самооценка (в %)	Обоснование показателей	Оценка курирующего руководителя (в %)	Оценка комиссии (в %)
...						
...						
Итого						

Подписи членов комиссии:

Ознакомлен: _____ / _____

Размеры и порядок установления надбавки за стаж работы

Надбавка за стаж работы устанавливается в следующих размерах:

1. Педагогическим работникам, библиотекарям, культорганизаторам, аккомпаниаторам устанавливается в следующем размере:

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

2. Работникам (кроме работников, получающих надбавку за стаж работы согласно пунктам 1 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 Центре, надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается по данным должностям в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим положением для этих должностей.

4. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавки:

I. Работникам, за исключением должностей, указанных в подпунктах III и IV, в стаж работы засчитывается:

время 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 учреждениях здравоохранения независимо от ведомственной подчиненности, социального обслуживания населения и Госсанэпиднадзора, время работы в органах управления социальной защиты населения;

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

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

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения при условии, если за ней непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведования отделениями и дополнительных дежурств, осуществляемых работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования и научных организаций клинического профиля;

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия,

медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, Общества Красного Креста и его организаций;

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

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, 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 учреждение здравоохранения и 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;

время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

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

время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывания в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

II. Работникам, за исключением должностей, указанных в подпунктах III и IV, при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки, в стаж работы засчитывается:

время работы на выборных должностях в органах законодательной 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 неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

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

III. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж работы, работникам Центра, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, врачей, работников культуры, искусства и кинематографии

ведущего звена, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней, включаются:

время работы в центрах помощи детям, оставшимся без попечения родителей;

время работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, на должностях педагогических работников, среднего медицинского персонала, врачей, работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, на должностях, относящихся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, центрах помощи детям, оставшимся без попечения родителей;

время обучения работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей, в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих организациях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организациями, осуществляющими образовательную деятельность, центрами помощи детям, оставшимся без попечения родителей;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

IV. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж работы, работникам Центра, занимающим должности директора, заместителей директора, главного бухгалтера, включаются:

время работы в центрах помощи детям, оставшимся без попечения родителей;

время работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, на должностях педагогических работников и на должностях руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, центрах помощи детям, оставшимся без попечения родителей;

время обучения работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей, в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих организациях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организациями, осуществляющими образовательную деятельность, центрами помощи детям, оставшимся без попечения родителей;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

5. Стаж работы сохраняется:

при поступлении на работу в учреждения социального обслуживания населения при отсутствии во время перерыва другой работы:

В течение одного месяца:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей учреждений здравоохранения и социального обслуживания населения, 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 Госсанэпиднадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Общества Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

со дня увольнения с предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения;

со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

В течение двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения.

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

В течение трех месяцев:

после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения), сокращением штатов;

со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, не считая времени переезда.

Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения.

6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного

загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработные; 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 службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

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

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения здравоохранения или социальной защиты населения (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждения здравоохранения или социального обслуживания населения 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;

занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения.

7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

работы в учреждениях, на предприятиях и в организациях системы здравоохранения (кафедрах вузов, в научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях здравоохранения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж работы не засчитывается.

8. Перерывы в работе, предусмотренные п. 5 – 7 настоящего положения, в стаж работы, дающий право надбавки за стаж работы, не включаются.

9. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и социального обслуживания населения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем положении.

10. Периоды работы, включаемые в стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж работы, суммируются.

Изменение размеров надбавки за стаж работы в учреждении социального обслуживания при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

В случае возникновения у работников учреждения социального обслуживания права на получение надбавки за стаж работы в соответствии с пунктом 1 и 2 настоящего приложения им устанавливается одна выплата по выбору работника.

11. Стаж работы, дающий право на получение надбавок, устанавливается комиссией, состав которой утверждается Приказом директора Центра с учетом мнения Профсоюза.

Показатели эффективности деятельности и критерии их оценки для определения размера премии по итогам работы за квартал

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Размер надбавки, % от должностного оклада
1.	Передача детей на различные формы семейного устройства, воспитания реабилитации.	Количество детей, переданных на семейные формы устройства, воспитания и реабилитации (от запланированного государственным заданием на год): - 1 квартал – более 25 %; - 2 квартал – более 50 %; - 3 квартал – более 75 %; - 4 квартал – более 100 %.	20 %
2.	Участие воспитанников в очных и заочных конкурсах, выставках, олимпиадах и других мероприятиях (подготовка воспитанников – победителей (призовые места).	- Победы (1-3 место) в заочных конкурсах, выставках, олимпиадах и др. - Победы (1-3 место) воспитанников в очных конкурсах, выставках, олимпиадах и др. уровня учреждения. - Победы (1-3 место) воспитанников в очных конкурсах, выставках, олимпиадах и др. муниципального и (или) регионального уровня. - Победы (1-3 место) воспитанников в очных конкурсах, выставках, олимпиадах и др. федерального и международного уровня	5 % 10 % 15 % 20 %
3.	Представление личного опыта работы, работы учреждения на педсоветах, совещаниях, семинарах, конференциях, круглых столах (в т.ч. публикации) и др.	- Представление опыта работы на педсоветах, совещаниях, семинарах, конференциях, круглых столах и др. на уровне учреждения. - Представление опыта работы на совещаниях, семинарах, конференциях, круглых столах и др. на муниципальном и (или) региональном уровне. - Представление опыта работы на совещаниях, семинарах, конференциях, круглых столах и др. на федеральном и (или) международном уровне.	10 % 15 % 20 %
4.	Соблюдение исполнительской дисциплины	- Своевременное выполнение поручений и указаний непосредственного руководителя, руководителя учреждения, департамента. - Соблюдение сроков представления сведений, отчетов и	30 % 20 %

		запрашиваемой информации. - Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности на конец отчетного квартала, отсутствие отклонений фактически произведенных расходов от плановых показателей плана ФХД.	20 %
5.	Наличие письменных благодарностей, почетных грамот за результаты работы:	- Уровень учреждения - Муниципальный уровень - Региональный уровень - Федеральный уровень	10 % 20 % 25 % 30 %
6.	Напряженность в работе	-Выполнение особо важных поручений, запросов, требующих исполнения в кратчайшие сроки. - Качественное выполнение отдельных разовых поручений руководителя, а также по представлению учредителя.	40 % 20 %
7.	Участие в организации каникулярных дней, летнего отдыха воспитанников в загородных лагерях, санаториях.	Организация летнего и каникулярного отдыха воспитанников, в т.ч. в загородных лагерях и санаториях.	40 %

Показатели эффективности деятельности и критерии их оценки для определения размера премии по итогам работы за год

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Размер надбавки, % от должностного оклада
1.	Передача детей на различные формы семейного устройства, воспитания реабилитации.	Количество детей, переданных на семейные формы устройства, воспитания и реабилитации (от запланированного государственным заданием на год) - более 100 %.	20 %
2.	Выполнение государственного задания.	Выполнение государственного задания в полном объеме (по своему направлению деятельности)	30 %
3.	Соблюдение исполнительской дисциплины	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны граждан, получателей социальных услуг, сотрудников учреждения.	10 %

		Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих органов.	10 %
4.	Выполнение поручений и указаний руководителя особой важности и сложности	Выполнение в отчетном периоде работ высокой напряженности и интенсивности: - большой объем работ; - выполнение срочных и неотложных работ; - выполнение работ требующих повышенного внимания;	20 % 15 % 15 %

**Порядок
исчисления размера средней заработной платы для определения размера
должностного оклада директора учреждения**

1. При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения. Выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения учитываются независимо от финансовых источников, за счет которых осуществлялись данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения социального обслуживания.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения.

2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения социального обслуживания, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие и учтенные в таблице учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на основной должности и так же как внутренний совместитель, учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения социального обслуживания как один человек (целая единица).

5. Работники основного персонала учреждения, работающие на условиях

неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6.67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7.8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6.5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7.2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6.6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5.5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4.8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.