

Представитель Работодателя:
Директор ОБУ «ЦСЗН по
Данковскому району»

Фалеева Татьяна Петровна

« 31 » 2017 г.



Представитель Работников:
Избранный в установленном порядке
представитель работников ОБУ «ЦСЗН
по Данковскому району»
Щербакова Светлана Валерьевна

« 31 » 2017 г.

Щербакова

ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР Областного бюджетного учреждения «Центр социальной защиты населения по Данковскому району»

Изменения в коллективный договор прошли уведомительную регистрацию в администрации Данковского муниципального района

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ № 27/12 от 31.10. 2017 года

Начальник отдела опеки, попечительства и социальной политики администрации Данковского муниципального района Липецкой области

Э.А. Мухина



г. Данков

ИЗМЕНЕНИЯ

в коллективный договор

(Протокол собрания коллектива работников Областного бюджетного учреждения
«Центр социальной защиты населения по Данковскому району»
от 31.10.2017 года № 10)

1. В коллективном договоре ОБУ «ЦСЗН по Данковскому району»:

1.1. Пункт 1.2 раздела 1 «Общие положения» изложить в новой редакции:

«1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Областное бюджетное учреждение «Центр социальной защиты населения по Данковскому району», далее именуемое «Работодатель», в лице директора Фалеевой Татьяны Петровны, и работники учреждения, в лице избранного в установленном порядке представителя работников Щербаковой Светланы Валерьевны.»

1.2. Седьмой абзац пункта 4.2 раздела 4 «Обязанности сторон» изложить в новой редакции:

«- листок нетрудоспособности должен быть сдан работником специалисту по кадрам учреждения в день выхода на работу (в случае выдачи медицинской организацией листка нетрудоспособности в форме документа на бумажном носителе);»

1.3. В пятом абзаце пункта 6.2 раздела 6 «Рабочее время и время отдыха» слова «50 процентов» заменить на слова «35 процентов».

1.4. Абзац первый пункта 6.3 раздела 6 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

«6.3. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору по иной профессии, специальности или должности в свободное от основной работы время в порядке внутреннего совместительства.»

1.5. Пункт 6.9. раздела 6 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

«6.9. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет 30 минут.»

1.6. Абзац второй пункта 6.11. раздела 6 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

«Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.»

3

1.7. Абзац пятый пункта 6.15. раздела 6 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

«- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;»

1.8. Абзац шестой пункта 7.2. раздела 7 «Оплата труда» считать седьмым абзацем.

1.9. Пункт 7.2. раздела 7 «Оплата труда» дополнить шестым абзацем следующего содержания:

«- доплат.»

1.10. Пункт 7.3. раздела 7 «Оплата труда» изложить в новой редакции:

«7.3. Заработная плата работников состоит из должностного оклада (тарифной ставки), доплат, компенсационных выплат, стимулирующих выплат, с учётом достигнутых ими результатов, на основании Показателей эффективности деятельности работников учреждения для определения размера выплаты за интенсивность, высокие результаты труда.»

1.11. В абзаце втором пункта 7.8. раздела 7 «Оплата труда» слово «доплата» заменить словом «выплата».

1.12. В абзаце четвертом пункта 7.8. раздела 7 «Оплата труда» после слов «высокие результаты труда» добавить слова «, выплата за безаварийную работу».

1.13. Раздел 7 «Оплата труда» дополнить пунктом 7.11 следующего содержания:

«7.11. Оплата труда работников, оказывающих дополнительные социальные услуги, производится в соответствии с Положением об оплате труда работников, оказывающих дополнительные социальные услуги (Приложение № 6 к коллективному договору).»

1.14. В пункте 9.9 раздела 9 «Ответственность работников за совершение дисциплинарных проступков» абзац третий исключить.

1.15. В пункте 11.2. раздела 11 «Гарантии, выплата пособий и компенсаций работникам»:

- абзацы второй–шестой исключить;

- абзац седьмой считать абзацем вторым и изложить в новой редакции:

«Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются Постановлением администрации Липецкой области от

24.06.2015 года № 318 «О порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками и переездом на работу в другую местность, работникам областных государственных учреждений.»

2. В Положении о присвоении класса квалификации водителям Областного бюджетного учреждения «Центр социальной защиты населения по Данковскому району» (приложение № 1 к коллективному договору):

- в первом абзаце пункта 3.1. раздела 3 «Выплаты стимулирующего характера» слово «доплата» заменить на слово «выплата»;
- во втором абзаце пункта 3.1. раздела 3 «Выплаты стимулирующего характера» после слов «25%» добавить слова «тарифной ставки»;
- в третьем абзаце пункта 3.1. раздела 3 «Выплаты стимулирующего характера» после слов «10%» добавить слова «тарифной ставки».

3. Положение о премировании и оказании единовременной материальной помощи работникам ОБУ «ЦСЗН по Данковскому району» (приложение № 2 к коллективному договору) изложить в новой редакции (приложение)

4. Положение об оплате труда работников ОБУ «Центр социальной защиты населения по Данковскому району» (приложение № 3 к коллективному договору) изложить в новой редакции (приложение).

5. Дополнить коллективный договор приложением № 6 – Положением об оплате труда работников, оказывающих дополнительные социальные услуги (приложение).

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании и оказании единовременной материальной помощи
работникам ОБУ «ЦСЗН по Данковскому району»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании и оказании единовременной материальной помощи (далее - Положение) работникам ОБУ «ЦСЗН по Данковскому району» (далее - учреждение) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, Постановлением администрации Липецкой области от 30.10.2008 года № 297 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений», Постановлением администрации Липецкой области от 14.08.2017 года № 375 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений социальной защиты населения», Законом Липецкой области от 07.10.2008 года № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», иными законодательными актами РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам (за исключением работающих по срочному трудовому договору на выполнение сезонных работ) денежных средств сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад (тарифную ставку) с доплатами и надбавками.

1.4. Премирование направлено на материальное стимулирование с целью повышения ответственности за выполнение государственного задания, высокие результаты труда.

2. Виды премий, размер и показатели премирования

2.1. Настоящим Положением предусматривается текущее премирование.

2.2. Текущее премирование работников учреждения осуществляется по итогам работы за определенный период.

2.2.1. Премии директору учреждения выплачиваются:

- по итогам работы за квартал, полугодие и год – за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности, в размере не более 6 должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- по итогам работы за квартал – за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности (при условии наличия в учреждении таких средств), в размере трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за

6
предыдущий год. При недостаточности средств на выплату премии в размере, установленном данным абзацем, размер данной премии пропорционально уменьшается;

- за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником – за счет экономии средств по фонду оплаты труда.

Размер премирования директора учреждения определяется управлением социальной защиты населения Липецкой области в соответствии с приказом управления от 06.07.2017 года № 753-П «Об утверждении показателей эффективности деятельности областных государственных учреждений социального обслуживания населения, их руководителей, работников по видам учреждений и основным категориям работников».

2.3. Премии заместителям директора и главному бухгалтеру выплачиваются:

- по итогам работы за квартал, полугодие и год – за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности, в размере не более 6 должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- по итогам работы за квартал – за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности, в размере 80 % трехкратной среднемесячной заработной платы в месяц, сложившейся в учреждении за предыдущий год;

- за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником – за счет экономии средств по фонду оплаты труда.

2.4. На премирование директора, заместителей директора и главного бухгалтера ежеквартально направляется не более 9 % средств, получаемых от приносящей доход деятельности (с учетом размера начислений на оплату труда).

2.5. Премии остальным категориям работников (за исключением работающих по срочному трудовому договору на выполнение сезонных работ) выплачиваются за определенный период (месяц, квартал, год) за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности, в том числе за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности.

3. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий

3.1. Премии директору учреждения выплачиваются на основании приказа управления социальной защиты населения Липецкой области.

3.2. Премирование остальных работников учреждения (за исключением работающих по срочному трудовому договору на выполнение сезонных работ) производится на основании приказа директора учреждения.

3.3. Премии работникам учреждения по итогам работы начисляются с учетом выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, личного вклада каждого работника, результатов оценки эффективности деятельности работников учреждения (Приложение № 5 к коллективному договору).

3.4. Размер премии по итогам работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке) с учетом всех надбавок и доплат.

3.5. Премия по итогам работы, выплачиваемая конкретному работнику, максимальными размерами не ограничивается. Размер премии устанавливается на основании расчета экономии по фонду оплаты труда.

3.6. Премии выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

В случае увольнения директора учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, премия выплачивается за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, при условии увольнения по уважительной причине.

3.7. Заместители директора, главный бухгалтер представляют руководителю учреждения письменные предложения, содержащие список работников курируемых отделений, о снижении размера премии или лишения её полностью с подробным указанием причин.

3.8. При определении размера премии по итогам работы основанием для невыплаты премии работникам учреждения являются:

- прогул, появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- нанесение работником учреждению своими действиями и (или) бездействием материального ущерба.

3.10. При определении размера премии по итогам работы основанием для снижения размера премии работникам учреждения являются:

- наложение на работника учреждения дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных должностных обязанностей;
- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан;
- несвоевременное представление отчетов.

Снижение размера премии за наложенное дисциплинарное взыскание, за наличие обоснованных жалоб, за несвоевременное представление отчетов допускается не более чем на 30%.

3.11. Лишение премии по итогам работы или снижение её размера с указанием причины оформляется приказом руководителя учреждения и производится только за тот период, в котором нарушение имело место.

4. Единовременная материальная помощь

4.1. За счет экономии по фонду оплаты труда работникам учреждения может быть выплачена единовременная материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами (начиная с 50-летия);
- в связи с временной нетрудоспособностью не менее 30 дней (за исключением больничного листа по беременности и родам);
- в особых случаях (несчастье, смерть близких родственников, стихийные бедствия и другое).

4.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи, является его заявление с приложением соответствующих документов.

4.3. Решение о выплате единовременной материальной помощи и ее размере утверждается приказом руководителя учреждения.

4.4. Единовременная материальная помощь выплачивается за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности, в том числе за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности.

5. Заключительные положения

5.1. Премирование работников учреждения и оказание единовременной материальной помощи осуществляется при наличии экономии по фонду оплаты труда.

5.2. Премии и единовременная материальная помощь учитываются в составе расходов на оплату труда.

5.3. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на главного бухгалтера учреждения.

5.4. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников учреждения.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ОБУ «Центр социальной защиты населения по Данковскому району»

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников (далее – Положение) ОБУ «Центр социальной защиты населения по Данковскому району» (далее – учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом Липецкой области от 07.10.2008 года № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлениями администрации области от 14.08.2017 года № 375 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений социальной защиты населения» и от 30.10.2008 года № 297 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений», федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

2. Размер заработной платы работников учреждения устанавливается исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат и не должен быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

Социальным работникам учреждения, работающим в сельской местности, согласно пункту 34 статьи 4 Закона Липецкой области от 07.10.2008 года № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» устанавливается доплата к заработной плате в размере 25 процентов.

3. Директор учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения, которое согласовывается с управлением социальной защиты населения Липецкой области.

4. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров, которые заключаются директором учреждения с работниками. В трудовом договоре должны быть отражены показатели и критерии эффективности деятельности работников.

5. Для настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

«система оплаты труда работников учреждения» – совокупность норм, содержащихся в трудовых договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, Законом Липецкой области от 07.10.2008 года № 182-ОЗ

«Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлениями администрации области от 30.10.2008 года № 297 и от 14.08.2017 года № 375, устанавливающих условия и размеры оплаты труда, включая размеры тарифных ставок и должностных окладов, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, доплаты;

«профессиональные квалификационные группы» - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

«выплаты компенсационного характера» - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

«выплаты стимулирующего характера» - выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

6. Оплата труда работников осуществляется за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности, в том числе за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности.

На оплату труда работников, в том числе на премиальные выплаты по итогам работы за определенный период времени в соответствии с утвержденными показателями премирования направляется не более 60 процентов средств, полученных от приносящей доход деятельности (за исключением уплаты начислений на выплаты по оплате труда).

7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения) не может превышать:

для директора учреждения – шестикратный размер;

для заместителей директора, главного бухгалтера – пятикратный размер.

II. Установление должностных окладов и тарифных ставок

1. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих учреждения устанавливаются согласно приложению 3 к Закону Липецкой области от 07.10.2008 года № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» по профессиональным квалификационным группам в соответствии с критериями установления должностных окладов, или группе по оплате труда руководителей.

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей, единые для всех областных государственных учреждений, устанавливаются согласно приложению 7 к Закону Липецкой области от 07.10.2008 года № 182-ОЗ.

Должностные оклады заместителям директора учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются согласно пункту 30 статьи 4 Закона Липецкой области от 07.10.2008 года № 182-ОЗ на 10-20 процентов ниже должностного оклада директора учреждения. Конкретный размер должностного оклада устанавливается директором учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2. Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки тарифной сетки по оплате труда рабочих, единые для всех областных государственных учреждений, устанавливаются согласно приложению 10 к Закону Липецкой области от 07.10.2008 года № 182-ОЗ.

Тарифные разряды оплаты труда рабочих устанавливаются в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС).

Присвоение тарифных разрядов высококвалифицированным рабочим осуществляется согласно Перечню профессий высококвалифицированных рабочих (занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых производится исходя из 9-10 разрядов тарифной сетки), установленному приложением 11 к Закону Липецкой области от 07.10.2008 года № 182-ОЗ. Присвоение тарифных разрядов высококвалифицированным рабочим, не предусмотренным данным Перечнем в конкретной отрасли, может производиться по профессиям, установленным для других отраслей, при условии выполнения работниками соответствующих видов работ.

3. Должностные оклады, тарифные ставки устанавливаются работникам за выполнение ими должностных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

III. Размер выплат компенсационного характера и порядок их установления

1. Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем и размерами выплат компенсационного характера работникам областных государственных учреждений социальной защиты населения, утвержденным постановлением администрации Липецкой области от 14.08.2017 года № 375 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений социальной защиты населения», и Перечнем и размерами выплат компенсационного характера для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров, утвержденным постановлением администрации Липецкой области от 30.10.2008 года № 297 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений».

Для директора учреждения выплаты компенсационного характера устанавливаются управлением социальной защиты населения в соответствии с постановлением администрации Липецкой области от 30.10.2008 года № 297 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений».

2. Перечень работ, должностей и профессий, а также конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором.

3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются, исходя из сложившихся в учреждении условий труда.

5. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов (по результатам специальной оценки условий труда) в размерах, утвержденных постановлением администрации Липецкой области от 14.08.2017 года № 375 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений социальной защиты населения»:

- при подклассе условий труда 3.1. – 4% должностного оклада (тарифной ставки);

- при подклассе условий труда 3.2. – 6% должностного оклада (тарифной ставки);

- при подклассе условий труда 3.3. – 8% должностного оклада (тарифной ставки).

6. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при работе с детьми и женщинами, находящимися в трудной жизненной ситуации; с детьми, проходящими социальную реабилитацию;

- при работе с гражданами с ограниченными возможностями и пожилого возраста.

Размер выплаты устанавливается в соответствии с Перечнем и размерами выплат компенсационного характера работникам областных государственных учреждений социальной защиты населения (приложение 1 к постановлению администрации Липецкой области от 14.08.2017 года № 375).

Заместителям директора и главному бухгалтеру выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размере 15 % должностного оклада.

7. Перечень должностей и конкретные размеры выплат работникам от должностных окладов (тарифных ставок) по видам компенсационных выплат, оговоренных в пунктах 5 и 6, утверждаются коллективным договором учреждения.

8. Работнику, имеющему право на выплаты компенсационного характера по двум и более основаниям, изложенным в пунктах 5 и 6, повышение производится не более чем на 30 процентов.

9. Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда (при работе с детьми и женщинами, находящимися в трудной жизненной ситуации; с детьми, проходящими социальную реабилитацию; с гражданами с ограниченными возможностями и пожилого возраста), производятся без учета других надбавок и доплат.

10. Операторам газовой котельной учреждения каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 % часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

11. Операторам газовой котельной учреждения в случае выполнения сверхурочных работ почасовой учет ведется суммарно по отношению к установленному учетному периоду (месяц). Подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода. Работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (месяц) оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, а за все остальные – в двойном размере часовой тарифной ставки.

13. Выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются приказом директора учреждения. Размер выплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентном отношении от должностного оклада (тарифной ставки) работника без учета других надбавок и доплат или в твердой сумме.

IV. Порядок установления выплат стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором в соответствии с Постановлением администрации Липецкой области от 14.08.2017 года № 375 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений социальной защиты населения», Постановлением администрации Липецкой области от 30.10.2008 года № 297 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений».

Для директора учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются управлением социальной защиты населения Липецкой области в соответствии с постановлением администрации Липецкой области от 30.10.2008 года № 297 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений».

2. Директору учреждения, заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливается выплата за наличие государственной награды или ученой степени в следующих размерах:

при наличии государственной награды – почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук – в размере 25 % должностного оклада;

при наличии государственной награды – почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук – в размере 40 % должностного оклада.

Выплата за наличие ученой степени устанавливается работающим по соответствующему профилю в учреждении.

При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований.

3. Работникам учреждения (за исключением директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера) устанавливается выплата за наличие государственной награды – почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук и работающим по соответствующему профилю – в размере 25 % должностного оклада.

При наличии почетного звания и ученой степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований.

4. Директору учреждения, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливается выплата за выслугу лет в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

При стаже работы	Размер выплаты (в процентах)
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
свыше 15 лет	30

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;
- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;
- работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;
- работы на соответствующих должностях в государственных и муниципальных учреждениях;
- работы в соответствующей отрасли или по специальности.

5. Работникам учреждения (за исключением директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера) устанавливается выплата за выслугу лет в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) в следующих размерах:

При стаже	Размер выплаты (в процентах)
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
свыше 15 лет	30

В стаж работы для установления выплаты за выслугу лет включаются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;
- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации.

В стаж работы для установления выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы на иных должностях при условии, что полученные в указанные

периоды опыт и знания необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности, на основании приказа руководителя учреждения.

6. Работникам учреждения при совмещении должностей (профессий) или замене временно отсутствующего работника выплата за выслугу лет не производится.

7. Внешним и внутренним совместителям (по всем должностям) производится выплата за выслугу лет.

8. Водителям устанавливается выплата за классность в соответствии с Положением о присвоении класса квалификации водителям ОБУ «ЦСЗН по Данковскому району» (Приложение № 1 к коллективному договору) в следующих размерах:

- I класс – 25% тарифной ставки;
- II класс – 10 % тарифной ставки.

9. Водителям устанавливается выплата за безаварийную работу в размере 25% тарифной ставки.

Выплата за безаварийную работу не производится водителям – участникам дорожно-транспортных происшествий (ДТП), нарушившим правила дорожного движения, за месяц, в котором произошло ДТП, на основании приказа руководителя учреждения.

10. В целях усиления материальной заинтересованности в качественном выполнении государственного задания по оказанию бюджетных услуг, повышения эффективности труда, внедрения новых разработок и технологий устанавливаются выплаты за интенсивность, высокие результаты работы в следующих размерах:

- директору учреждения – от 60 до 120 % должностного оклада;
- заместителям директора – от 50 до 110 % должностного оклада;
- главному бухгалтеру – от 50 до 100 % должностного оклада.

В целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и выполняемых работ устанавливаются выплаты за интенсивность, высокие результаты работы в следующих размерах:

- руководителям (за исключением директора учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера) – от 30 до 220 % должностного оклада;
- специалистам и другим служащим – от 10 до 220 % должностного оклада;
- рабочим – от 10 до 200 % тарифной ставки.

Конкретные размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя учреждения на основе показателей и критериев эффективности работы, утвержденных учреждением.

Директору учреждения выплата за интенсивность, высокие результаты работы устанавливается один раз в год управлением социальной защиты населения Липецкой области. Конкретный размер выплаты устанавливается по показателям и критериям, утвержденным приказом управления социальной защиты населения Липецкой области, учитывающим результаты выполнения государственного задания, финансово-хозяйственной деятельности учреждения, а также деятельность учреждения, направленную на работу с кадрами.

Вновь принятым работникам выплата за интенсивность, высокие результаты работы устанавливается без учета показателей эффективности деятельности в максимальном размере до окончания квартала, в котором работник был принят на работу.

Выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру и всем категориям работников учреждения за интенсивность, высокие результаты работы осуществляются на основании выполнения показателей эффективности деятельности по установленным критериям их оценки за определенный период (месяц, квартал) (Приложение № 5 к коллективному договору).

Оценку выполнения показателей эффективности деятельности работников проводит специально созданная в учреждении комиссия. На основании результатов оценки приказом директора учреждения работникам устанавливаются выплаты за интенсивность, высокие результаты работы.

11. По итогам работы за определенный период при наличии экономии фонда заработной платы производятся премиальные выплаты в соответствии с утвержденным положением о премировании работников.

Премиальные выплаты исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом всех надбавок и доплат.

12. Установление других видов материального поощрения, не связанных с результативностью работы и не оговоренных в пунктах 10-11, не допускается.

13. Руководителям, специалистам и служащим, работающим в учреждении социальной защиты населения, но относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам других видов деятельности, стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с условиями оплаты труда работников учреждений других видов деятельности.

14. Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру, специалистам и прочим работникам учреждения, непосредственно участвующим в предоставлении социальных услуг, по итогам работы за определенный период могут выплачиваться премии за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, в соответствии с положением о премировании.

Премии выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

V. Выплата единовременной материальной помощи.

За счет экономии по фонду оплаты труда работникам учреждения может быть оказана единовременная материальная помощь в связи с юбилейными датами и в особых случаях (несчастье, смерть близких родственников, стихийные бедствия и другие) в соответствии с положением о Премировании и оказании единовременной материальной помощи работникам ОБУ «ЦСЗН по Данковскому району» (Приложение № 2 к коллективному договору).

ЛИПЕЦКАЯ ОБЛАСТЬ
Управление социальной защиты населения
областное бюджетное учреждение
«Центр социальной защиты населения по Данковскому району»
(ОБУ «ЦСЗН по Данковскому району»)

ПРИКАЗ

« 31 » октября 2017г.

№ 163

г. Данков

О внесении изменений в приказ № 10 от 14.01.2014 года «Об утверждении показателей эффективности деятельности работников учреждения»

В соответствии с Постановлением администрации Липецкой области от 14.08.2017 года № 375 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений социальной защиты населения» в целях стимулирования работников к качественному результату труда,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Приложение № 3 к приказу № 10 от 14.01.2014 года «Об утверждении показателей эффективности деятельности работников учреждения» изложить в новой редакции (Приложение 1).
2. Приложение № 4 к приказу № 10 от 14.01.2014 года «Об утверждении показателей эффективности деятельности работников учреждения» изложить в новой редакции (Приложение 2).
3. Настоящий приказ вступает в силу с 01.11.2017 года.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора Наумкину Е.В.

Директор ОБУ «ЦСЗН по Данковскому району»



Т.А. Фалеева

Визы:

Наумкина Е.В. *Е.В. Наумкина*

**ПОРЯДОК
ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЯ, ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ, ВЫСОКИЕ
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

1. Общие положения

Настоящий порядок разработан в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении качества, оказываемых населению социальных услуг и мер социальной поддержки, оценки деятельности работников в достижении коллективных результатов труда Учреждения.

2. Порядок проведения

1. Оценка эффективности деятельности работников учреждения проводится в целях повышения качества оказываемых услуг населению в сфере социальной защиты населения.
2. Оценка эффективности деятельности работников учреждения проводится ежеквартально в соответствии с установленными критериями путем суммирования баллов.
3. В соответствии с набранными баллами в пределах фонда оплаты труда учреждения устанавливается размер выплаты за интенсивность, высокие результаты работы в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) в следующих размерах:

Заместитель директора (по мерам социальной поддержки населения), заместитель директора (по социальному обслуживанию населения), главный бухгалтер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель – максимальная сумма 10 баллов	9-10 баллов - 100% 8 баллов - 80% менее 8 баллов - 70%
Заведующий отделением по предоставлению мер социальной поддержки по оплате ЖКУ, заведующий отделением по предоставлению мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, заведующий отделением по предоставлению мер социальной поддержки семье и детям, заведующий отделением социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов, заведующий отделением психолого-педагогической помощи семье, заведующий отделением бухгалтерского учета, планирования, кадровой работы, информационного обеспечения, закупок, ведущий программист, специалист по кадрам, делопроизводитель, ведущий юрисконсульт, механик – максимальная сумма 10 баллов	9-10 баллов - 90% 8 баллов - 70% менее 8 баллов - 60%
Ведущий бухгалтер, ведущий экономист, социальный работник – максимальная сумма 10 баллов	9-10 баллов - 80% 8 баллов - 60% менее 8 баллов - 50%
Заведующий отделением срочного социального обслуживания, специалист по социальной работе, психолог, специалист по охране труда, уборщик служебных помещений – максимальная сумма 10 баллов	9-10 баллов - 60% 8 баллов - 40% менее 8 баллов - 30%
Заведующий хозяйством – максимальная сумма 10 баллов	9-10 баллов - 200% 8 баллов - 180% менее 8 баллов - 170%
Оператор газовой котельной – максимальная сумма 10 баллов	9-10 баллов - 40% 8 баллов - 20% менее 8 баллов - 10%

**ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

№	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
Заместитель директора (по мерам социальной поддержки населения)			
1	Выполнение государственного задания	Пункты государственного задания, в которых определен объем оказываемых услуг, считаются выполненными, если отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему социальных услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию, составляет не менее 85%	2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 1:			2
2	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг и мер социальной поддержки	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг и мер социальной поддержки, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг и мер социальной поддержки, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов	2 балла - 2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 2:			2
3	Обеспечение информационной открытости учреждения	Обеспечение размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на официальном сайте в сети интернет (www.bus.gov.ru)	2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 3:			2
4	Своевременность предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, подготовка информационных и аналитических материалов для Управления и других сведений и их качество	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления сведений, отчетов и информации Нарушение сроков, установленных порядков и форм предоставления сведений, отчетов и информации	1 балл - 1 балл
Максимальное количество баллов по критерию 4:			1
5	Соблюдение предельной доли оплаты труда	Соблюдение установленной учредителем доли оплаты труда работников	1 балл

	работников административно-управленческого персонала, в фонде оплаты труда учреждения	административно-управленческого персонала, в фонде оплаты труда учреждения (до 40%)	
Максимальное количество баллов по критерию 5:			1
6	Соблюдение законодательства в сфере закупок учреждения	Отсутствие нарушений в сфере закупок	1 балл
		Наличие нарушений в сфере закупок	- 1 балл
Максимальное количество баллов по критерию 6:			1
7	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм и положений профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах и работниках учреждения	1 балл
Максимальное количество баллов по критерию 7:			1
Максимальное количество баллов по всем критериям:			10
Заместитель директора (по социальному обслуживанию населения)			
1	Выполнение государственного задания	Пункты государственного задания, в которых определен объем оказываемых услуг, считаются выполненными, если отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему социальных услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию, составляет не менее 85%	2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 1:			2
2	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг и мер социальной поддержки	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг и мер социальной поддержки, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов	1 балл
		Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг и мер социальной поддержки, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов	-1 балл
Максимальное количество баллов по критерию 2:			1
3	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил	1 балл
Максимальное количество баллов по критерию 3:			1
4	Своевременность предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления сведений, отчетов и информации	1 балл
		Нарушение сроков, установленных порядков	-1 балл

	хозяйственной деятельности, подготовка информационных и аналитических материалов для Управления и других сведений и их качество	и форм предоставления сведений, отчетов и информации	
Максимальное количество баллов по критерию 4:			1
5	Соблюдение сроков повышения квалификации работников учреждения, непосредственно оказывающих социальные услуги гражданам	Соблюдение установленных сроков повышения квалификации работников	2 балла
		Нарушение установленных сроков повышения квалификации работников	-1 балл
Максимальное количество баллов по критерию 5:			2
6	Достижение утвержденных целевых показателей по соотношению среднемесячной заработной платы отдельных категорий работников учреждения к средней заработной плате в Липецкой области в соответствии с региональной «дорожной картой»	Выполнение утвержденных значений целевых показателей учреждению	2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 6:			2
7	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм и положений профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах и работниках учреждения	1 балл
Максимальное количество баллов по критерию 7:			1
Максимальное количество баллов по всем критериям:			10
Главный бухгалтер			
I	Соответствие организации и ведения бухгалтерского и налогового учета действующему законодательству	Наличие учетной политики учреждения	1 балл
		Наличие плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения	1 балл
		Отсутствие фактов нарушения бухгалтерского и налогового учета контролирующими органами	1 балл
		Наличие фактов нарушения бухгалтерского и налогового учета контролирующими органами	-2 балла
		Эффективное и целевое использование средств выделенных на выполнение государственного задания	1 балл
		Эффективное и целевое использование средств от приносящей доход деятельности, наличие положения об их использовании	1 балл

Максимальное количество баллов по критерию 1:			5
2	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности и других сведений	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений и отчетов	1 балл
		Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений и отчетов	-1 балл
		Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	1 балл
Максимальное количество баллов по критерию 2:			2
3	Выполнение государственного задания	Выполнение государственного задания, пункты государственного задания, в которых определен объем оказываемых услуг, считаются выполненными, если отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему социальных услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию, составляет не менее 85%	2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 3:			2
4	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм и положений профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах и работниках учреждения	1 балл
Максимальное количество баллов по критерию 4:			1
Максимальное количество баллов по всем критериям:			10
Заведующий отделением бухгалтерского учета, планирования, кадровой работы, информационного обеспечения, закупок			
1	Соответствие организации и ведения бухгалтерского и налогового учета действующему законодательству	Отсутствие фактов нарушения бухгалтерского и налогового учета контролирующими органами	2 балла
		Наличие фактов нарушения бухгалтерского и налогового учета контролирующими органами	-2 балла
		Эффективное и целевое использование средств выделенных на выполнение государственного задания	2 балла
		Эффективное и целевое использование средств от приносящей доход деятельности, наличие положения об их использовании	1 балл
Максимальное количество баллов по критерию 1:			5
2	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности и других сведений	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений и отчетов	2 балла
		Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений и отчетов	-1 балл
		Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 2:			4
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной	Соблюдение норм и положений профессиональной этики, правил делового	1 балл

	этики	поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах и работниках учреждения	
Максимальное количество баллов по критерию 3:			1
Максимальное количество баллов по всем критериям:			10
Заведующий отделением по предоставлению мер социальной поддержки по оплате ЖКУ			
1	Удовлетворенность граждан качеством предоставленных мер социальной поддержки	Отсутствие жалоб граждан на качество оказания мер социальной поддержки	4 балла
		Наличие жалоб граждан на качество предоставления мер социальной поддержки, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	-2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 1:			4
2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по предоставлению мер социальной поддержки населения в рамках реализации государственного задания, а так же иных поручений в соответствии с должностными обязанностями, отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков	4 балла
		Наличие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков	-1 балл
Максимальное количество баллов по критерию 2:			4
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм и положений профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах и работниках учреждения	2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 3:			2
Максимальное количество баллов по всем критериям:			10
Заведующий отделением по предоставлению мер социальной поддержки семье и детям			
1	Удовлетворенность граждан качеством предоставленных мер социальной поддержки	Отсутствие жалоб граждан на качество оказания мер социальной поддержки	4 балла
		Наличие жалоб граждан на качество предоставления мер социальной поддержки, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	-2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 1:			4

2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по предоставлению мер социальной поддержки населения в рамках реализации государственного задания, а так же иных поручений в соответствии с должностными обязанностями, отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков	4 балла
		Наличие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков	-1 балл
Максимальное количество баллов по критерию 2:			4
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм и положений профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах и работниках учреждения	2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 3:			2
Максимальное количество баллов по всем критериям:			10
Заведующий отделением по предоставлению мер социальной поддержки отдельным категориям граждан			
1	Удовлетворенность граждан качеством предоставленных мер социальной поддержки	Отсутствие жалоб граждан на качество оказания мер социальной поддержки	4 балла
		Наличие жалоб граждан на качество предоставления мер социальной поддержки, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	-2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 1:			4
2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по предоставлению мер социальной поддержки населения в рамках реализации государственного задания, а так же иных поручений в соответствии с должностными обязанностями, отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков	4 балла
		Наличие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков	-1 балл
Максимальное количество баллов по критерию 2:			4
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм и положений профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных	2 балла

2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по предоставлению мер социальной поддержки населения в рамках реализации государственного задания, а так же иных поручений в соответствии с должностными обязанностями, отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков	4 балла
		Наличие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков	-1 балл
Максимальное количество баллов по критерию 2:			4
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм и положений профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах и работниках учреждения	2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 3:			2
Максимальное количество баллов по всем критериям:			10
Заведующий отделением по предоставлению мер социальной поддержки отдельным категориям граждан			
1	Удовлетворенность граждан качеством предоставленных мер социальной поддержки	Отсутствие жалоб граждан на качество оказания мер социальной поддержки	4 балла
		Наличие жалоб граждан на качество предоставления мер социальной поддержки, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	-2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 1:			4
2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по предоставлению мер социальной поддержки населения в рамках реализации государственного задания, а так же иных поручений в соответствии с должностными обязанностями, отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков	4 балла
		Наличие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков	-1 балл
Максимальное количество баллов по критерию 2:			4
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм и положений профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных	2 балла

		потребностей на основе построения толерантных отношений с ними, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах и работниках учреждения	
Максимальное количество баллов по критерию 3:			2
Максимальное количество баллов по всем критериям:			10
Заведующий отделением социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов			
1	Удовлетворенность граждан качеством оказанных социальных услуг	Отсутствие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг	4 балла
		Наличие жалоб граждан на качество оказанных социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	-2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 1:			4
2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию социальных услуг в рамках реализации государственного задания, а так же иных поручений в соответствии с должностными обязанностями, отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков	4 балла
		Наличие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков	-1 балл
Максимальное количество баллов по критерию 2:			4
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм и положений профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах и работниках учреждения	2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 3:			2
Максимальное количество баллов по всем критериям:			10
Заведующий отделением психолого-педагогической помощи семье			
1	Удовлетворенность граждан качеством оказанных услуг	Отсутствие жалоб граждан на качество оказания услуг	4 балла
		Наличие жалоб граждан на качество оказанных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	-2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 1:			4
2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в рамках реализации государственного задания, а так же иных поручений в соответствии с	4 балла

		должностными обязанностями, отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков	
		Наличие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков	-1 балл
Максимальное количество баллов по критерию 2:			4
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм и положений профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах и работниках учреждения	2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 3:			2
Максимальное количество баллов по всем критериям:			10
Заведующий отделением срочного социального обслуживания			
1	Удовлетворенность граждан качеством оказанных услуг	Отсутствие жалоб граждан на качество оказания услуг	4 балла
		Наличие жалоб граждан на качество оказанных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	-2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 1:			4
2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в рамках реализации государственного задания, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями, отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков	4 балла
		Наличие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков	-1 балл
Максимальное количество баллов по критерию 2:			4
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм и положений профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах и работниках учреждения	2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 3:			2
Максимальное количество баллов по всем критериям:			10
Ведущий бухгалтер			
1	Своевременность	Соблюдение сроков, установленных порядков	4 балла

	представления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности и других сведений	и форм представления сведений и отчетов Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений и отчетов	-2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 1:			4
2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени, а так же иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков	4 балла
		Наличие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков	-1 балл
Максимальное количество баллов по критерию 2:			4
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм и положений профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах и работниках учреждения	2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 3:			2
Максимальное количество баллов по всем критериям:			10
Ведущий экономист			
1	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности и других сведений	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений и отчетов	3 балла
		Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений и отчетов	-2 балла
		Рациональное планирование средств, при формировании государственного задания	1 балла
Максимальное количество баллов по критерию 1:			4
2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени, а так же иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков	4 балла
		Наличие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков	-1 балл
Максимальное количество баллов по критерию 2:			4
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм и положений профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними, соблюдение	2 балла

	конфиденциальности информации граждан и работников учреждения	0	
Максимальное количество баллов по критерию 3:			2
Максимальное количество баллов по всем критериям:			10
Ведущий программист			
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию социальных услуг и мер социальной поддержки населения в рамках реализации государственного задания, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями		4 балла
	Наличие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков		-2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 1:			4
Соблюдение положений профессиональной этики	Соблюдение норм и положений профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними, соблюдение конфиденциальности информации граждан и работников учреждения		4 балла
			4
Максимальное количество баллов по критерию 2:			2
Своевременное внедрение эффективных компьютерных технологий в процессе предоставления мер социальной поддержки и обслуживания граждан	Своевременное внедрение новых эффективных компьютерных технологий		2 балла
	Не своевременное внедрение новых эффективных компьютерных технологий		-1 балл
Максимальное количество баллов по критерию 3:			2
Максимальное количество баллов по всем критериям:			10
Ведущий юрист-консульт			
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию социальных услуг и мер социальной поддержки населения в рамках реализации государственного задания, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями		4 балла
	Наличие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков		-1 балл
	Своевременное заключение и расторжение контрактов, договоров, размещение плана-графика и плана закупок в сети интернет		4 балла
	Нарушение сроков заключения и расторжения контрактов, договоров, размещения плана-графика и плана закупок в сети интернет		-2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 1:			8
2	Соблюдение положений	Соблюдение норм и положений	2 балла

Кодекса профессиональной этики	профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах и работников учреждения	
--------------------------------	--	--

Максимальное количество баллов по критерию 2: 2

Максимальное количество баллов по всем критериям: 10

Специалист по кадрам

1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию социальных услуг и мер социальной поддержки населения в рамках реализации государственного задания, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	4 балла
		Наличие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков	-2 балла
		Своевременное оформление трудовых договоров, внесение записей в трудовые книжки, оформление приказов руководителя, ведения табеля учета рабочего времени	4 балла
		Не своевременное оформление трудовых договоров, внесение записей в трудовые книжки, оформление приказов руководителя, ведения табеля учета рабочего времени	-1 балл

Максимальное количество баллов по критерию 1: 8

2	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм и положений профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах и работников учреждения	2 балла
---	---	--	---------

Максимальное количество баллов по критерию 2: 2

Максимальное количество баллов по всем критериям: 10

Делопроизводитель

1	Соблюдение требований по делопроизводству	Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов	2 балла
		Наличие замечаний на качество оформленных документов	- 1 балл
		Качественное ведение электронного документооборота входящей и исходящей документации с использованием программы ДелоWeb, своевременное и оперативное предоставление документов	2 балла

		Наличие жалоб работников учреждения о несвоевременном предоставлении документов	- 1 балл
		Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства по результатам проверок	4 балла
		Наличие зафиксированных замечаний по ведению делопроизводства	- 2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 1:			8
2	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм и положений профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах и работниках учреждения	2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 2:			2
Максимальное количество баллов по всем критериям:			10
Специалист по социальной работе			
	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг и мер социальной поддержки	Отсутствие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг и мер социальной поддержки	4 балла
		Наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг и мер социальной поддержки, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	-2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 1:			4
2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию социальных услуг и мер социальной поддержки населения в рамках реализации государственного задания, а так же иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков	4 балла
		Наличие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков	-1 балл
Максимальное количество баллов по критерию 2:			4
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм и положений профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними, соблюдение конфиденциальности информации о	2 балла

		гражданах	
Максимальное количество баллов по критерию 3:			2
Максимальное количество баллов по всем критериям:			10
Социальный работник			
1	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Отсутствие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг	4 балла
		Наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	-1 балл
Максимальное количество баллов по критерию 1:			4
2	Стабильный уровень или рост количества оказываемых государственных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам	Увеличение или стабильный уровень количества оказываемых государственных услуг	4 баллов
		Снижение уровня государственных услуг	- 2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 2:			4
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм и положений профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 3:			2
Максимальное количество баллов по всем критериям:			10
Психолог			
1	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Отсутствие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг	4 балла
		Наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	-1 балл
Максимальное количество баллов по критерию 1:			4
2	Стабильный уровень или рост количества оказываемых государственных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам	Увеличение или стабильный уровень количества оказываемых государственных услуг	4 балла
		Снижение уровня государственных услуг	-2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 2:			4
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм и положений профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их	2 балла

		индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах и работниках учреждения	
Максимальное количество баллов по критерию 3:			2
Максимальное количество баллов по всем критериям:			10
Водитель			
1	Качество работы по перевозке пассажиров и эксплуатации транспортного средства	Отсутствие штрафных санкций за нарушение правил дорожного движения	4 балла
		Наличие штрафных санкций за нарушение правил дорожного движения	-2 балла
		Отсутствие замечаний по содержанию автотранспортного средства в чистоте и исправном состоянии для эксплуатации	4 балла
		Факт использования автотранспортного средства в личных целях	-1 балл
Максимальное количество баллов по критерию 1:			8
2	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм и положений профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 2:			2
Максимальное количество баллов по всем критериям:			10
Механик			
1	Качество работы по эксплуатации транспортного средства	Обеспечение исправного состояния автотранспорта и выпуск его на линию	4 балла
		Наличие замечаний по содержанию автотранспортного средства в исправном состоянии для эксплуатации	-2 балла
		Осуществление контроля за соблюдением водителями правил дорожного движения и правильностью эксплуатации автомобилей, выполнением правил охраны труда и техники безопасности	4 балла
		Наличие нарушений правил охраны труда и техники безопасности	-1 балл
Максимальное количество баллов по критерию 1:			8
2	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм и положений профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними, соблюдение	2 балла

		конфиденциальности информации о гражданах	0
Максимальное количество баллов по критерию 2:			2
Максимальное количество баллов по всем критериям:			10
Заведующий хозяйством			
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени в рамках реализации государственного задания, а так же иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков	3 балла
		Наличие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков	-1 балл
		Своевременная подготовка учреждения к отопительному сезону	2 балла
		Наличие и обеспечение рабочего состояния первичных средств пожаротушения, проведение инструктажа по технике безопасности работников учреждения	3 балла
		Факт нарушения рабочего состояния первичных средств пожаротушения, зафиксированные контрольно-надзорными органами	-2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 1:			8
2	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм и положений профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 2:			2
Максимальное количество баллов по всем критериям:			10
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
1	Обеспечение технического обслуживания систем жизнедеятельности учреждения	Обслуживание и текущий ремонт здания, мебели, систем отопления, водоснабжения	4 балла
		Наличие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	-1 балл
		Участие в благоустройстве территории учреждения	2 балла
		Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной безопасности	2 балла
		Наличие зафиксированных нарушений норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной безопасности	- 2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 1:			8

2	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм и положений профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 2:			2
Максимальное количество баллов по всем критериям:			10
Уборщик служебных помещений			
1	Содержание служебных помещений в соответствии с требованиями СанПиН	Отсутствие зафиксированных замечаний по содержанию служебных помещений в соответствии с требованиями СанПиН	4 балла
		Наличие зафиксированных замечаний по содержанию служебных помещений в соответствии с требованиями СанПиН	- 1 балл
Максимальное количество баллов по критерию 1:			4
2	Хранение и рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств	Отсутствие зафиксированных замечаний по хранению и рациональному использованию моющих и дезинфицирующих средств	2 балла
		Наличие зафиксированных замечаний по хранению и рациональному использованию моющих и дезинфицирующих средств	- 1 балл
Максимальное количество баллов по критерию 2:			2
3	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие официально зафиксированных замечаний	2 балла
		Наличие официально зафиксированных замечаний	- 1 балл
Максимальное количество баллов по критерию 4:			2
4	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм и положений профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 4:			2
Максимальное количество баллов по всем критериям:			10
Оператор газовой котельной			
1	Высокая организация обеспечения бесперебойной работы газового оборудования	Отсутствие зафиксированных замечаний на обеспечение температурного режима служебных помещений	4 балла
		Наличие зафиксированных замечаний на обеспечение температурного режима служебных помещений	- 1 балл
		Отсутствие случаев остановки работы	2 балла

		газового оборудования	
		Наличие случаев остановки работы газового оборудования	- 1 балл
Максимальное количество баллов по критерию 1:			6
2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие официально зафиксированных замечаний	2 балла
		Наличие официально зафиксированных замечаний	- 1 балл
Максимальное количество баллов по критерию 2:			2
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм и положений профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними, соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	2 балла
Максимальное количество баллов по критерию 3:			2
Максимальное количество баллов по всем критериям:			10

ЛИПЕЦКАЯ ОБЛАСТЬ
Управление социальной защиты населения
областное бюджетное учреждение
«Центр социальной защиты населения по Данковскому району»
(ОБУ «ЦСЗН по Данковскому району»)

ПРИКАЗ

« 30 » марта 2016 г.

№ 82

г. Данков

Об оплате труда работников,
оказывающих дополнительные
социальные услуги

В целях наиболее полного удовлетворения потребностей населения в социальном обслуживании, а также материальной заинтересованности работников учреждения в достижении высоких результатов, количества и качества предоставляемых дополнительных социальных услуг,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников, оказывающих дополнительные социальные услуги (Приложение).
2. Специалисту по кадрам Швецовой Татьяне Александровне довести настоящий приказ до заинтересованных лиц.

Директор ОБУ «ЦСЗН по Данковскому району»



Т.П.Фалеева

Визы:

Левина И.Н. *[Signature]*
Кораблина Е.А. *[Signature]*
Королева Л.А. *[Signature]*
Князева О.И. *[Signature]*
Острякова В.А. *[Signature]*
Германчук Т.Ф. *[Signature]*
Бондарь А.Ю. *[Signature]*
Зайцева И.В. *[Signature]*
Пересыпкина Л.Е. *[Signature]*
Семенихина Н.А. *[Signature]*
Ушакова О.И. *[Signature]*
Шкарина Л.Н. *[Signature]*
Швецова Т.А. *[Signature]*

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников, оказывающих дополнительные социальные услуги

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Липецкой области.

1.2. В целях наиболее полного удовлетворения потребностей населения в социальном обслуживании ОБУ «ЦСЗН по Данковскому району» (далее – учреждение) предоставляет дополнительные социальные услуги в соответствии с перечнем и тарифами, согласованными с управлением социальной защиты населения Липецкой области и утвержденными приказом руководителя учреждения.

✓ 1.3. Дополнительные социальные услуги осуществляются за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения с учетом должностей работников, оказывающих дополнительные социальные услуги, которое согласовывается с руководителем управления социальной защиты населения Липецкой области.

1.5. Дополнительные социальные услуги осуществляются штатными работниками учреждения, имеющими необходимую квалификацию:

- по внутреннему совмещительству в свободное от основной работы время, если основной работой является предоставление социальных услуг в рамках государственного задания;
- по основной работе, если основной работой является предоставление дополнительных социальных услуг.

1.6. Табель учета рабочего времени, отчет о предоставленных дополнительных социальных услугах (приложение 1 к положению), расчет оплаты труда за предоставление дополнительных социальных услуг из средств, образовавшихся в результате предоставления дополнительных социальных услуг (приложение 2 к положению) составляются отдельно от основной деятельности.

1.7. Оплата труда работников, оказывающих дополнительные платные услуги, производится на основании трудовых договоров (дополнительных соглашений), которые работодатель заключает с работниками.

2. Порядок и условия оплаты труда.

2.1. Должностные оклады социальных работников, оказывающих дополнительные социальные услуги, устанавливаются согласно приложению №3 Закона Липецкой области от 7 октября 2008 года №182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

2.2. Тарифные разряды оплаты труда рабочих устанавливаются в соответствии с Единым тарифным квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) согласно приложению №10 Закона Липецкой области от 7 октября 2008 года №182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

2.3. Размер оплаты труда работников, оказывающих дополнительные социальные услуги, определяется из доли заработной платы в утвержденных тарифах и составляет 57% от суммы денежных средств, собранных за выполнение указанных услуг за месяц, предшествующий периоду начисления.

2.4. В целях материальной заинтересованности работников в достижении высоких результатов, количества и качества предоставляемых дополнительных социальных услуг, оплата труда работникам, оказывающим дополнительные социальные услуги, подразделяется на две части:

58
- повременная оплата труда, которая производится за отработанное время исходя из установленного должностного оклада (тарифной ставки) на основании тарификационных списков;

- дополнительный заработок (приработок), который производится исходя из разницы между 57% от суммы денежных средств, полученных от потребителя за оказанные дополнительные социальные услуги, и должностным окладом (тарифной ставкой) за отработанное время.

2.5. Тарификационный список работников, оказывающих дополнительные социальные услуги, заполняется по каждой должности (профессии) в соответствии со штатным расписанием ОБУ «ЦСЗН по Данковскому району».

2.6. Тарификационные списки составляются ежегодно по состоянию на 1 января, а также на момент введения новых условий оплаты труда или наступления кадровых изменений.

2.7. Дополнительный заработок (приработок) из средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление дополнительных социальных услуг, устанавливается при условии предоставления услуг сверх тарифной ставки, при отсутствии жалоб и претензий на качество оказываемых услуг.

3. Контроль и учет.

3.1. Учет времени, затраченного на предоставление дополнительных социальных услуг (табелирование), количества услуг и денежных средств, полученных от их оказания, возлагается на заведующих отделениями социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов, заведующую отделением срочного социального обслуживания.

3.2. Контроль за поступлением денежных средств от оказания дополнительных социальных услуг и осуществлением расходов осуществляет отделение бухгалтерского учета, планирования, кадровой работы, информационного обеспечения, закупок.

3.3. Контроль за расходованием средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление дополнительных социальных услуг, возлагается на главного бухгалтера учреждения.

к Положению об оплате труда работников,
оказывающих дополнительные социальные услуги

"УТВЕРЖДАЮ

Директор ОБУ "ДСЗН по Данковскому району"

(подпись) _____

" _____ " _____ 20__ г. (расшифровка подписи)

ОТЧЕТ

о предоставленных дополнительных социальных услугах

за _____ 20__ г.

Наименование услуги	Количество выполненных социальными работниками дополнительных социальных услуг												Итого по отделению
	ФИО	ФИО	ФИО	ФИО	ФИО	ФИО	ФИО	ФИО	ФИО	ФИО	ФИО	ФИО	

Заведующий отделением _____

(подпись) _____

(расшифровка подписи)

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников,
оказывающих дополнительные социальные услуги

"УТВЕРЖДАЮ
Директор ОБУ "ЦСЗН по Данковскому району"
_____/_____/_____
(подпись) (расшифровка подписи)
" " 20__ г.

РАСЧЕТ

оплаты труда за предоставление дополнительных социальных услуг из средств,
образовавшихся в результате предоставления дополнительных социальных услуг
за _____ 20__ г.

№ п/п	ФИО	Размер ставки	Должностн ой оклад (тарифная ставка), руб.	Сумма собранных денежных средств, руб. коп.	Доплата за дополнитель ные социальные услуги в размере 57%, руб. коп.	в том числе:	
						оплата по должностному окладу	сумм приработка

Заведующий отделением _____
(подпись)
(расшифровка подписи)"

ПРОТОКОЛ № 10

собрания коллектива работников Областного бюджетного учреждения «Центр социальной защиты населения по Данковскому району

от « 31 » октября 2017 года

Присутствовали: 79 человек

Представители сторон:

- от работников – ведущий бухгалтер отделения бухгалтерского учета, планирования, кадровой работы, информационного обеспечения, закупок Щербакова Светлана Валерьевна (избранный в установленном порядке представитель работников – Протокол № 7 от 26.09.2016 года)
- от работодателя – директор Фалеева Татьяна Петровна, действующая на основании Устава

Председатель собрания: Наумкина Елена Вячеславовна – заместитель директора
Секретарь: Швецова Татьяна Александровна – специалист по кадрам

Повестка дня:

1. Внесение изменений в коллективный договор Областного бюджетного учреждения «Центр социальной защиты населения по Данковскому району» на период с 28.02.2014 года по 27.02.2020 года (регистрационный № 77 от 06.03.2014 года).

Слушали:

Директора Областного бюджетного учреждения «Центр социальной защиты населения по Данковскому району» Фалееву Татьяну Петровну, которая предложила внести следующие изменения в коллективный договор:

1. В коллективном договоре ОБУ «ЦСЗН по Данковскому району»:

1.1. Пункт 1.2 раздела 1 «Общие положения» изложить в новой редакции:

«1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Областное бюджетное учреждение «Центр социальной защиты населения по Данковскому району», далее именуемое «Работодатель», в лице директора Фалеевой Татьяны Петровны, и работники учреждения, в лице избранного в установленном порядке представителя работников Щербаковой Светланы Валерьевны.»

1.2. Седьмой абзац пункта 4.2 раздела 4 «Обязанности сторон» изложить в новой редакции:

«- листок нетрудоспособности должен быть сдан работником специалисту по кадрам учреждения в день выхода на работу (в случае выдачи медицинской организацией листка нетрудоспособности в форме документа на бумажном носителе);»

1.3. В пятом абзаце пункта 6.2 раздела 6 «Рабочее время и время отдыха» слова «50 процентов» заменить на слова «35 процентов».

1.4. Абзац первый пункта 6.3 раздела 6 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

«6.3. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору по иной профессии, специальности или должности в свободное от основной работы время в порядке внутреннего совместительства.»

1.5. Пункт 6.9. раздела 6 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

«6.9. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет 30 минут.»

1.6. Абзац второй пункта 6.11. раздела 6 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

«Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.»

1.7. Абзац пятый пункта 6.15. раздела 6 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

«- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;»

1.8. Абзац шестой пункта 7.2. раздела 7 «Оплата труда» считать седьмым абзацем.

1.9. Пункт 7.2. раздела 7 «Оплата труда» дополнить шестым абзацем следующего содержания:

«- доплат.»

1.10. Пункт 7.3. раздела 7 «Оплата труда» изложить в новой редакции:

«7.3. Заработная плата работников состоит из должностного оклада (тарифной ставки), доплат, компенсационных выплат, стимулирующих выплат, с учётом достигнутых ими результатов, на основании Показателей эффективности деятельности работников учреждения для определения размера выплаты за интенсивность, высокие результаты труда.»

1.11. В абзаце втором пункта 7.8. раздела 7 «Оплата труда» слово «доплата» заменить словом «выплата».

1.12. В абзаце четвертом пункта 7.8. раздела 7 «Оплата труда» после слов «высокие результаты труда» добавить слова «, выплата за безаварийную работу».

1.13. Раздел 7 «Оплата труда» дополнить пунктом 7.11 следующего содержания:

«7.11. Оплата труда работников, оказывающих дополнительные социальные услуги, производится в соответствии с Положением об оплате труда работников, оказывающих дополнительные социальные услуги (Приложение № 6 к коллективному договору).»

1.14. В пункте 9.9 раздела 9 «Ответственность работников за совершение дисциплинарных проступков» абзац третий исключить.

1.15. В пункте 11.2. раздела 11 «Гарантии, выплата пособий и компенсаций работникам»:

- абзацы второй–шестой исключить;

- абзац седьмой считать абзацем вторым и изложить в новой редакции:

«Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются Постановлением администрации Липецкой области от 24.06.2015 года № 318 «О порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками и переездом на работу в другую местность, работникам областных государственных учреждений.»

2. В Положении о присвоении класса квалификации водителям Областного бюджетного учреждения «Центр социальной защиты населения по Данковскому району» (приложение № 1 к коллективному договору):

- в первом абзаце пункта 3.1. раздела 3 «Выплаты стимулирующего характера» слово «доплата» заменить на слово «выплата»;
- во втором абзаце пункта 3.1. раздела 3 «Выплаты стимулирующего характера» после слов «25%» добавить слова «тарифной ставки»;
- в третьем абзаце пункта 3.1. раздела 3 «Выплаты стимулирующего характера» после слов «10%» добавить слова «тарифной ставки».

3. Положение о премировании и оказании единовременной материальной помощи работникам ОБУ «ЦСЗН по Данковскому району» (приложение № 2 к коллективному договору) изложить в новой редакции (приложение)

4. Положение об оплате труда работников ОБУ «Центр социальной защиты населения по Данковскому району» (приложение № 3 к коллективному договору) изложить в новой редакции (приложение).

5. Дополнить коллективный договор приложением № 6 – Положением об оплате труда работников, оказывающих дополнительные социальные услуги (приложение).

Выступили:

В обсуждении приняли участие все присутствующие.

Был задан ряд вопросов уточняющего характера, на которые директором учреждения Фалеевой Т.П. и главным бухгалтером Кораблиной Е.А. даны подробные ответы.

Голосовали:

- «За» – 79 человек
- «Против» – 0 человек
- «Воздержались» – 0 человек

Постановили:

1. Внести следующие изменения в коллективный договор Областного бюджетного учреждения «Центр социальной защиты населения по Данковскому району» на период с 28.02.2014 года по 27.02.2020 года (регистрационный № 77 от 06.03.2014 года):

1) В коллективном договоре ОБУ «ЦСЗН по Данковскому району»:

1.1. Пункт 1.2 раздела 1 «Общие положения» изложить в новой редакции:

«1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Областное бюджетное учреждение «Центр социальной защиты населения по Данковскому району», далее именуемое «Работодатель», в лице директора Фалеевой Татьяны Петровны, и работники учреждения, в лице избранного в установленном порядке представителя работников Щербаковой Светланы Валерьевны.»

1.2. Седьмой абзац пункта 4.2 раздела 4 «Обязанности сторон» изложить в новой редакции:

«- листок нетрудоспособности должен быть сдан работником специалисту по кадрам учреждения в день выхода на работу (в случае выдачи медицинской организацией листка нетрудоспособности в форме документа на бумажном носителе);»

1.3. В пятом абзаце пункта 6.2 раздела 6 «Рабочее время и время отдыха» слова «50 процентов» заменить на слова «35 процентов».

В

ИИ

1.4. Абзац первый пункта 6.3 раздела 6 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

«6.3. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору по иной профессии, специальности или должности в свободное от основной работы время в порядке внутреннего совместительства.»

1.5. Пункт 6.9. раздела 6 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

«6.9. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет 30 минут.»

1.6. Абзац второй пункта 6.11. раздела 6 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

«Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.»

1.7. Абзац пятый пункта 6.15. раздела 6 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

«- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;»

1.8. Абзац шестой пункта 7.2. раздела 7 «Оплата труда» считать седьмым абзацем.

1.9. Пункт 7.2. раздела 7 «Оплата труда» дополнить шестым абзацем следующего содержания:

«- доплат.»

1.10. Пункт 7.3. раздела 7 «Оплата труда» изложить в новой редакции:

«7.3. Заработная плата работников состоит из должностного оклада (тарифной ставки), доплат, компенсационных выплат, стимулирующих выплат, с учётом достигнутых ими результатов, на основании Показателей эффективности деятельности работников учреждения для определения размера выплаты за интенсивность, высокие результаты труда.»

1.11. В абзаце втором пункта 7.8. раздела 7 «Оплата труда» слово «доплата» заменить словом «выплата».

1.12. В абзаце четвертом пункта 7.8. раздела 7 «Оплата труда» после слов «высокие результаты труда» добавить слова «, выплата за безаварийную работу».

1.13. Раздел 7 «Оплата труда» дополнить пунктом 7.11 следующего содержания:

«7.11. Оплата труда работников, оказывающих дополнительные социальные услуги, производится в соответствии с Положением об оплате труда работников, оказывающих дополнительные социальные услуги (Приложение № 6 к коллективному договору).»

1.14. В пункте 9.9 раздела 9 «Ответственность работников за совершение дисциплинарных проступков» абзац третий исключить.

1.15. В пункте 11.2. раздела 11 «Гарантии, выплата пособий и компенсаций работникам»:

- абзацы второй–шестой исключить;

- абзац седьмой считать абзацем вторым и изложить в новой редакции:

«Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются Постановлением администрации Липецкой области от

I

B

ИИ

24.06.2015 года № 318 «О порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками и переездом на работу в другую местность, работникам областных государственных учреждений.»

Н

2) В Положении о присвоении класса квалификации водителям Областного бюджетного учреждения «Центр социальной защиты населения по Данковскому району» (приложение № 1 к коллективному договору):

- в первом абзаце пункта 3.1. раздела 3 «Выплаты стимулирующего характера» слово «доплата» заменить на слово «выплата»;
- во втором абзаце пункта 3.1. раздела 3 «Выплаты стимулирующего характера» после слов «25%» добавить слова «тарифной ставки»;
- в третьем абзаце пункта 3.1. раздела 3 «Выплаты стимулирующего характера» после слов «10%» добавить слова «тарифной ставки».

3) Положение о премировании и оказании единовременной материальной помощи работникам ОБУ «ЦСЗН по Данковскому району» (приложение № 2 к коллективному договору) изложить в новой редакции (приложение)

4) Положение об оплате труда работников ОБУ «Центр социальной защиты населения по Данковскому району» (приложение № 3 к коллективному договору) изложить в новой редакции (приложение).

5) Дополнить коллективный договор приложением № 6 – Положением об оплате труда работников, оказывающих дополнительные социальные услуги (приложение).

2. Подписать изменения в коллективный договор Областного бюджетного учреждения «Центр социальной защиты населения по Данковскому району» на период с 28.02.2014 года по 27.02.2020 года (регистрационный № 77 от 06.03.2014 года) уполномоченным лицам:

- от работников – ведущим бухгалтером отделения бухгалтерского учета, планирования, кадровой работы, информационного обеспечения, закупок Щербаковой Светланой Валерьевной (избранным в установленном порядке представителем работников – Протокол № 7 от 26.09.2016 года)
- от работодателя – директором Фалеевой Татьяной Петровной, действующей на основании Устава

В

Председатель комиссии:  Е. В. Наумкина

Секретарь:  Т. А. Швецова

ИИ

Прощнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью 45 (сорок пять)
листов.

Директор ОБУ «ЦСЗН
по Данковскому району»

Т.П.Фалева
Т.П.Фалева

