



МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ, ОПЕКИ
И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
НАСЕЛЕНИЯ ШЕЛЕХОВСКОГО РАЙОНА»

ПРИКАЗ

« 25 » января 2023 год

№22/од

Шелехов

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
ОГБУСО «КЦСОН Шелеховского района»**

На основании Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющих деятельность по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Образование профессиональное среднее», «Деятельность по дополнительному профессиональному образованию прочая, не включенная в другие группировки», утвержденного приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 24 марта 2017 года № 45-мпр (с изменениями) – приказ министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 14.01.2019 года №53-4/19-мпр «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющих деятельность по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Образование профессиональное среднее», «Деятельность по дополнительному профессиональному образованию прочая, не включенная в другие группировки»; приказ министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 27.01.2022 года №53-9-мпр «О внесении изменений в приложение 1 к Примерному положению об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству социального развития, опеки

и попечительства Иркутской области, осуществляющих деятельность по видам экономической деятельности», приказ министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 20.01.2023 года №53-5-мпр «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Шелеховского района».
2. Настоящий приказ распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 года.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор ОГБУСО «Комплексный центр
социального обслуживания населения
Шелеховского района»



Н.И. Курова

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом «Об утверждении
Положения об оплате труда
работников ОГБУСО «КЦСОН
Шелеховского района»
от 25.01.2023 года №22/од

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ
ШЕЛЕХОВСКОГО РАЙОНА»**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Шелеховского района» разработано на основании Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющих деятельность по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Образование профессиональное среднее», «Деятельность по дополнительному профессиональному образованию прочая, не включенная в другие группировки», утвержденного приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 24 марта 2017 года № 45-мпр (с изменениями) – приказ министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 14.01.2019 года №53-4/19-мпр «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющих деятельность по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Образование профессиональное среднее», «Деятельность по дополнительному профессиональному образованию прочая, не включенная в другие группировки»; приказ министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 27.01.2022 года №53-9-мпр «О внесении изменений в приложение 1 к Примерному положению об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющих деятельность по видам экономической деятельности», приказ министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 20.01.2023 года №53-5-мпр «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области».

2. Настоящее положение определяет:

- 1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- 2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;
- 3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;
- 4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;

5) условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения;

6) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

7) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения.

3. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

4. Положение об оплате труда работников учреждения разрабатывается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области и утверждается локальным нормативным актом учреждения.

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

Штатное расписание учреждения подлежит согласованию с министерством.

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

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

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

8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на текущий финансовый год в пределах:

1) субсидий на выполнение государственного задания;

2) средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера.

9. Руководитель учреждения несет ответственность за перерасход фонда заработной платы работников учреждения.

Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

10. Заработная плата работника учреждения состоит из:

1) оклада (должностного оклада);

2) выплат компенсационного характера;

3) выплат стимулирующего характера.

11. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), установленных по занимаемым ими должностям служащих и профессиям рабочих, отнесенным к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

12. Должностные оклады по занимаемой должности (профессии) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Должностные оклады по должностям работников учреждений указаны в приложении 1 к настоящему положению.

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

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

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

16. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 4 настоящего положения.

Глава 3. РАЗМЕР И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

17. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) надбавка за работу в сельской местности.

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

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

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

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

Перечень учреждений, их структурных подразделений, работа в которых дает право работникам на доплату за характер выполняемой работы и специфику труда в учреждениях, предусмотрен приложением 2 к настоящему Положению.

20. Доплаты работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

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

22. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. К заработной плате работников учреждения применяется районный коэффициент 1,3 и процентная надбавка к заработной плате (с учетом стажа работы) за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области до 30%, которые начисляются на всю заработную плату, кроме единовременного поощрения.

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

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

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

24. Работникам учреждений устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты в работе в пределах фонда оплаты труда.

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

- 1) применение передовых приемов, методов и технологий, повышающих результативность труда и передача опыта молодым работникам;
- 2) организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- 3) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- 4) особый режим работы, связанный с административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, конкурсным и другими процессами управления учреждением;
- 5) участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных и срочных работ по внеплановым мероприятиям;
- 6) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и

областных государственных целевых программ.

Размер надбавки устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Надбавка за интенсивность и высокие результаты в работе устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада.

Решение о назначении указанной надбавки и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения.

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

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

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

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

Премия по итогам работы выплачивается с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения, с учетом выполнения особо важных, сложных и срочных заданий. Размер и критерии определения размера премии по результатам работы и единовременных премий работникам учреждения устанавливаются согласно Приложению №5 к настоящему Положению на основании показателей оценки эффективности Приложение №6. Денежное выражение (вес) 1 балла рассчитывается путем деления стимулирующего фонда (фонд экономии заработной платы за расчетный период) на общее количество баллов по всем работникам одной категории персонала.

27. Размер и критерии определения размера стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются министерством социального развития, опеки и попечительства Иркутской области.

Размер премий устанавливается фиксированной суммой. Максимальным размером премии по результатам работы не ограничена.

Размер премии работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения по предложениям руководителей структурных подразделений учреждения.

Периодичность премирования устанавливается локальными нормативными актами учреждения.

Премии не выплачиваются или выплачиваются в пониженном размере за тот расчетный период, в котором было совершено нарушение трудовой дисциплины или упущение по работе. Дисциплинарные взыскания оформляются приказом директора Центра. Премии не выплачиваются при увольнении работника.

28. Работникам учреждения, которым присвоены почетное звание, установленное Указом Президента Российской Федерации, ученая степень, устанавливаются надбавки к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

- за наличие почетного звания - 10 процентов;
- за ученую степень доктора наук - 20 процентов;
- за ученую степень кандидата наук - 10 процентов.

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

Выплата надбавки работникам учреждений, имеющим почетное звание, производится только по основной работе. При наличии у работника учреждения почетного звания и ученой степени надбавка устанавливается по каждому из этих оснований.

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

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

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

Специалисту по социальной работе устанавливается персональная надбавка к окладу (должностному окладу) в размере не менее 1,3 окладов (должностных окладов).

Заведующему отделением учреждения устанавливается персональная надбавка к окладу (должностному окладу) в размере не менее 1,2 окладов (должностных окладов).

30. Водителям учреждения надбавка за классность устанавливается в следующих размерах:

за 2 класс — 10 процентов;

за 1 класс — 25 процентов.

Размер надбавки устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

31. Единовременное поощрение выплачивается работникам учреждения на основании Распоряжения министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области. Размер и срок выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о ведомственных наградах министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, утвержденного приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 24.09.2013 года №201-мпр «Об утверждении положения о ведомственных наградах министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, Указами губернатора.

Глава 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

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

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

Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 - 60 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

36. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы за квартал или год в процентах к должностному окладу в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников учреждения и доведенных до учреждения лимитов бюджетных обязательств.

37. Размеры и условия выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора

с руководителем учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются на основании распоряжения министерства с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей, утвержденных правовым актом министерства.

38. Размер, порядок и условия установления премиальных выплат по итогам работы заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения с учетом результатов деятельности учреждения и рекомендуемых показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждений, указанных в приложении 5 к настоящему примерному положению.

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

39. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников учреждений увеличиваются (индексируются) в соответствии с законом Иркутской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом уровня инфляции (потребительских цен).

Глава 7. ИНЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

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

41. Работникам ОГБУСО «КЦСОН Шелеховского района» сумма начисленной заработной платы, которых с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, при условии полной отработки нормы рабочего времени, ниже минимальной заработной платы, установленной в соответствии с действующим законодательством Иркутской области, установить доплату в размере образовавшейся разницы.

42. Работникам ОГБУСО «КЦСОН Шелеховского района» после начисления заработной платы, согласно статье 136 ТК РФ, ежемесячно, с 1 по 5 число месяца, следующего за расчетным, предоставляются расчетные листы, содержащие полную информацию о заработной плате работника.

43. Выплата заработной платы производится:

- частично (аванс) - 20 число текущего месяца,
- заработная плата (окончательный расчет) – 5 число месяца, следующего за расчетным.

Выплата заработной платы за декабрь производится:

- заработная плата (окончательный расчет) – 25 число текущего месяца.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ КАЗЕННЫХ, БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ СОЦИАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ, ОПЕКИ И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОТДЕЛЬНЫМ ВИДАМ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
по должностям работников, занятых в сфере здравоохранения
и предоставления социальных услуг

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
Социальный работник	Не установлен	8 623
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
Специалист по социальной работе	1	9 563
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
Заведующий отделением (социальной службой)	Не установлен	11 188

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

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:	
1 квалификационный уровень - секретарь	7 319
3 квалификационный уровень – начальник хозяйственного отдела	8 071
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:	
1 квалификационный уровень – специалист по кадрам	8 955
2 квалификационный уровень – психолог	9 199
3 квалификационный уровень – юрисконсульт	9 708
4 квалификационный уровень – ведущий бухгалтер, ведущий юрисконсульт, ведущий экономист, ведущий программист	10 271
5 квалификационный уровень – заместитель главного бухгалтера	10 636

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
по общеотраслевым профессиям рабочих

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей, рублей
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:		
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих – дворник, вахтер, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1	6 412
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:		
Предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы– водитель автомобиля	4	10 436

**ПЕРЕЧЕНЬ УЧРЕЖДЕНИЙ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ, РАБОТА В КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО НА
ДОПЛАТУ ЗА ХАРАКТЕР ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ И СПЕЦИФИКУ ТРУДА**

I. Учреждения, их структурные подразделения работа в которых дает право на доплату за характер выполняемой работы и специфику труда в учреждениях в размере 15 процентов оклада (должностного оклада)	
1.	Дома-интернаты для престарелых и инвалидов
2.	Геронтологические центры
3.	Комплексные центры социального обслуживания населения
4.	Центры помощи детям, оставшимся без попечения родителей, центры социальной помощи семье и детям, социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних
5.	Иркутский реабилитационный техникум

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ДАЮЩЕГО ПРАВО НА
УСТАНОВЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ
РАБОТЫ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ КАЗЕННЫХ, БЮДЖЕТНЫХ И
АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ
СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ, ОПЕКИ И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВА ИРКУТСКОЙ
ОБЛАСТИ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ВИДАМ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО УХОДУ С
ОБЕСПЕЧЕНИЕМ ПРОЖИВАНИЯ», «ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ
УСЛУГ БЕЗ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОЖИВАНИЯ», «ОБРАЗОВАНИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СРЕДНЕЕ», «ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО
ДОПОЛНИТЕЛЬНОМУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ ПРОЧАЯ,
НЕ ВКЛЮЧЕННАЯ В ДРУГИЕ ГРУППИРОВКИ»**

1. При исчислении стажа непрерывной работы, дающего право на установление стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в государственных казенных, бюджетных и автономных учреждениях, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющих деятельность по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Образование профессиональное среднее», «Деятельность по дополнительному профессиональному образованию прочая, не включенная в другие группировки» (далее соответственно – стимулирующая надбавка, учреждения социального обслуживания), засчитывается:

1) работникам учреждений социальной защиты населения:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2) работникам при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на стимулирующую надбавку:

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

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

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

2. Стаж работы сохраняется:

1) не позднее одного месяца:

со дня увольнения из медицинских организаций и учреждений социального обслуживания;

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

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей: врачи и средний медицинский персонал в домах-интернатах всех типов, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

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

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

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

2) не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из медицинских организаций, учреждений социального обслуживания после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Перерыв в работе удлинится на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях домах-интернатах всех типов Положения.

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

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

3) не позднее трех месяцев:

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

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения);

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

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

5) не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) медицинских организаций и учреждений социального обслуживания;

б) стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), медицинских организаций и учреждений социального обслуживания:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

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

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

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

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений (подразделений), медицинских организаций и учреждений социального обслуживания, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

7) стаж работы сохраняется также в случаях:

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

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

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

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

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,
РАБОТА В КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО РАБОТНИКАМ
НА НАДБАВКУ К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ В СВЯЗИ С
ОПАСНЫМИ ДЛЯ ЗДОРОВЬЯ И ОСОБО ТЯЖЕЛЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА**

1. Должности с опасными условиями труда, работа в которых дает право на надбавку в размере 15 процентов тарифной ставки (оклада):

Директор
Заместитель директора по социальной работе
Главный бухгалтер
Заместитель главного бухгалтера
Ведущий бухгалтер
Ведущий программист
Ведущий экономист
Контрактный управляющий
Секретарь
Ведущий юрисконсульт
Юрисконсульт
Специалист по кадрам
Заведующий отделением
Специалист по социальной работе
Психолог
Начальник хозяйственного отдела
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
Водитель автомобиля
Социальный работник
Дворник
Уборщик служебных помещений
Вахтер

КРИТЕРИИ
оценки эффективности деятельности работников
областного государственного бюджетного учреждения социального
обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания
населения Шелеховского района»

	Показатели оценки эффективности деятельности	Количество баллов	Примечание
Заместитель директора по социальной работе			
1	Выполнение плановых, объемных показателей (число обслуживаемых граждан)	1-3	В пределах фонда оплаты труда
2	Высокий профессионализм и качество выполняемой работы	1-3	В пределах фонда оплаты труда
3	Внедрение инноваций и новых технологий в социальное обслуживание граждан	1-3	В пределах фонда оплаты труда
4	Непосредственное участие в реализации федеральных и региональных программ в сфере социального обслуживания	1-3	В пределах фонда оплаты труда
5	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, преобладание интересов учреждения выше своих	1-3	В пределах фонда оплаты труда
6	Качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ по поручению вышестоящего руководства	1-3	В пределах фонда оплаты труда
7	Качество при выполнении и своевременной сдаче отчетности и информации по учреждению	1-3	В пределах фонда оплаты труда
8	Проведение регулярного контроля за объемом и качеством предоставляемых социальных услуг	1-3	В пределах фонда оплаты труда
9	Стабильность и повышение качества социального обслуживания, отсутствие обоснованных жалоб на действие (бездействие) работников	1-3	В пределах фонда оплаты труда
10	Разработка нормативных документов, относящихся к деятельности учреждения	1-3	В пределах фонда оплаты труда
Главный бухгалтер			
1	Интенсивность труда при выполнении и своевременной сдаче налоговой, бухгалтерской и других форм отчетности и информации по учреждению	1-3	В пределах фонда оплаты труда

2	Разработка нормативных документов, относящихся к деятельности учреждения	1-3	В пределах фонда оплаты труда
3	Высокий уровень принятия управленческих решений, самостоятельности и исполнительской дисциплины	1-3	В пределах фонда оплаты труда
4	Отсутствие замечаний по итогам проверок	1-3	В пределах фонда оплаты труда
5	Выполнение работы в запланированном объеме и выше	1-3	В пределах фонда оплаты труда
6	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода	1-3	В пределах фонда оплаты труда
7	Обеспечение целевого использования денежных средств, полученных от граждан за оказанные платные социальные услуги	1-3	В пределах фонда оплаты труда
8	Отсутствие нарушений по соблюдению штатной, финансовой и кассовой дисциплины, соблюдение принципов и правил ведения бухучета	1-3	В пределах фонда оплаты труда
9	Соблюдение положений и нормативно-правовых актов, других документов и материалов по документообороту учреждения, соблюдение порядка оформления и классификации документов в соответствии с утвержденной номенклатурой	1-3	В пределах фонда оплаты труда
10	Соблюдение норм профессиональной и служебной этики, преобладание интересов учреждения выше своих, обеспечение конфиденциальности персонифицированных сведений сотрудников	1-3	В пределах фонда оплаты труда
Заместитель главного бухгалтера			
1	Интенсивность труда при выполнении и своевременной сдаче налоговой, бухгалтерской и других форм отчетности и информации по учреждению	1-3	В пределах фонда оплаты труда
2	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода	1-3	В пределах фонда оплаты труда
3	Отсутствие нарушений по соблюдению штатной, финансовой и кассовой дисциплины	1-3	В пределах фонда оплаты труда
4	Обеспечение целевого использования денежных средств, полученных от граждан за оказанные платные социальные услуги	1-3	В пределах фонда оплаты труда
5	Соблюдение положений и нормативно-правовых актов, других документов и материалов по документообороту учреждения	1-3	В пределах фонда оплаты труда
6	Выполнение работы в запланированном объеме и выше	1-3	В пределах фонда оплаты труда

7	Соблюдение принципов и правил ведения бухучета	1-3	В пределах фонда оплаты труда
8	Соблюдение порядка оформления и классификации документов в соответствии с утвержденной номенклатурой	1-3	В пределах фонда оплаты труда
Ведущий бухгалтер			
1	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода	1-3	В пределах фонда оплаты труда
2	Соблюдение положений и нормативно-правовых актов, других документов и материалов по документообороту учреждения	1-3	В пределах фонда оплаты труда
3	Обеспечение конфиденциальности персонализированных сведений сотрудников	1-3	В пределах фонда оплаты труда
4	Отсутствие нарушений по соблюдению штатной, финансовой и кассовой дисциплины	1-3	В пределах фонда оплаты труда
5	Интенсивность труда при выполнении и своевременной сдаче налоговой, бухгалтерской и других форм отчетности и информации по учреждению	1-3	В пределах фонда оплаты труда
6	Соблюдение порядка оформления и классификации документов в соответствии с утвержденной номенклатурой	1-3	В пределах фонда оплаты труда
7	Соблюдение принципов и правил ведения бухучета	1-3	В пределах фонда оплаты труда
Ведущий экономист			
1	Соблюдение положений и нормативно-правовых актов, других документов и материалов по документообороту учреждения	1-3	В пределах фонда оплаты труда
2	Интенсивность труда при выполнении и своевременной сдаче налоговой, бухгалтерской и других форм отчетности и информации по учреждению	1-3	В пределах фонда оплаты труда
3	Отсутствие нарушений по соблюдению штатной, финансовой и кассовой дисциплины	1-3	В пределах фонда оплаты труда
4	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода	1-3	В пределах фонда оплаты труда
5	Отсутствие замечаний по итогам проверок	1-3	В пределах фонда оплаты труда
6	Соблюдение порядка оформления и классификации документов в соответствии с утвержденной номенклатурой	1-3	В пределах фонда оплаты труда

7	Соблюдение принципов и правил ведения бухучета	1-3	В пределах фонда оплаты труда
Специалист по кадрам			
1	Соблюдение установленных сроков повышения квалификации работников	1-3	В пределах фонда оплаты труда
2	Выполнение квоты для приема на работу инвалидов, предоставление информации в службу занятости населения	1-3	В пределах фонда оплаты труда
3	Соблюдение положений нормативно-правовых актов по документообороту учреждения	1-3	В пределах фонда оплаты труда
4	Своевременное исполнение документов	1-3	В пределах фонда оплаты труда
5	Своевременная подготовка проектов приказов по основной деятельности учреждения, своевременное ознакомление сотрудников с приказами	1-3	В пределах фонда оплаты труда
6	Исполнительская дисциплина	1-3	В пределах фонда оплаты труда
Ведущий юрисконсульт, юрисконсульт			
1	Полнота и профессионализм при исполнении должностных обязанностей	1-3	В пределах фонда оплаты труда
2	Отсутствие административных взысканий	1-3	В пределах фонда оплаты труда
3	Своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки	1-3	В пределах фонда оплаты труда
4	Разработка нормативных документов, относящихся к деятельности учреждения	1-3	В пределах фонда оплаты труда
5	Отсутствие обоснованных замечаний директора учреждения и контролирующих органов	1-3	В пределах фонда оплаты труда
6	Исполнительская дисциплина	1-3	В пределах фонда оплаты труда
Секретарь			
1	Ведение делопроизводства в соответствии с регламентирующими документами	1-3	В пределах фонда оплаты труда
2	Аккуратность и последовательность в работе	1-3	В пределах фонда оплаты труда
3	Отсутствие обоснованных замечаний директора учреждения	1-3	В пределах фонда оплаты труда
4	Отсутствие упущений, связанных с исполнением	1-3	В пределах

	обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией		фонда оплаты труда
5	Исполнительность	1-3	В пределах фонда оплаты труда
Заведующий отделением			
1	Выполнение плановых (объемных) показателей (число обслуживаемых граждан), сохранение контингента обслуживаемых граждан	1-3	В пределах фонда оплаты труда
2	Внедрение инноваций и новых технологий в работу, участие в проектной деятельности, методической работе	1-3	В пределах фонда оплаты труда
3	Интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента	1-3	В пределах фонда оплаты труда
4	Уровень принятия управленческих решений, самостоятельности	1-3	В пределах фонда оплаты труда
5	Отсутствие обоснованных жалоб на качество социальных услуг, оказанных работниками отделения	1-3	В пределах фонда оплаты труда
6	Исполнительская дисциплина	1-3	В пределах фонда оплаты труда
7	Отсутствие упущений, связанных с исполнением должностных обязанностей	1-3	В пределах фонда оплаты труда
Специалист по социальной работе, психолог			
1	Своевременное выполнение работы в установленные сроки и графики	1-3	В пределах фонда оплаты труда
2	Высокий профессионализм и качество выполняемой работы	1-3	В пределах фонда оплаты труда
3	Участие в инновационной и методической деятельности учреждения	1-3	В пределах фонда оплаты труда
4	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью социальных услуг	1-3	В пределах фонда оплаты труда
5	Интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента	1-3	В пределах фонда оплаты труда
Социальный работник			
1	Ведение учетно-отчетной документации	1-2	В пределах фонда оплаты труда
2	Превышение нормативных показателей по количеству дополнительных социальных услуг. Нормативные показатели: на селе - 5 услуг /раб. день; в городе – 10 услуг / раб. день;	не более 2	В пределах фонда оплаты труда

	40 услуг / раб. день (соц. работник с функциями сиделки)		
3	Обеспечение поступлений внебюджетных средств в размере показателей: 10 тыс. рублей и более – 3 балла; от 5 до 10 тыс. рублей - 2 балла; менее 5 тыс. руб. – менее 2 баллов (пропорционально)	Не более 3	В пределах фонда оплаты труда
4	Содействие в оформлении на социальное обслуживание на дому	1	В пределах фонда оплаты труда
Начальник хозяйственного отдела			
1	Работа в интенсивном режиме	1-3	В пределах фонда оплаты труда
2	Соответствие созданных в учреждении условий санитарно-гигиеническим требованиям	1-3	В пределах фонда оплаты труда
3	Обеспечение бесперебойной работы автотранспорта, оборудования, техники, различной аппаратуры	1-3	В пределах фонда оплаты труда
4	Обеспечение хозяйственного обслуживания учреждения, исправного, работоспособного состояния, надлежащего содержания и эксплуатации электроустановок и электрооборудования	1-3	В пределах фонда оплаты труда
5	Обеспечение исправного, работоспособного состояния, надлежащего содержания и эксплуатации тепловых сетей здания	1-3	В пределах фонда оплаты труда
6	Техническое обслуживание здания, сооружений, производственно-хозяйственного инвентаря	1-3	В пределах фонда оплаты труда
7	Соблюдение мер противопожарной безопасности, правил по охране труда и техники безопасности, санитарно-гигиенических правил	1-3	В пределах фонда оплаты труда
8	Отсутствие замечаний по итогам проверок	1-3	В пределах фонда оплаты труда
9	Отсутствие аварийных ситуаций, поломок, произошедших по причинам, не носящим объективного характера	1-3	В пределах фонда оплаты труда
10	Обеспечение целостности учреждения	1-3	В пределах фонда оплаты труда
Вахтер			
1	Содержание объекта в надлежащем целостном состоянии	1-3	В пределах фонда оплаты труда
2	Качественное исполнение должностных обязанностей	1-3	В пределах фонда оплаты труда
3	Соблюдение трудовой дисциплины	1-3	В пределах фонда оплаты труда

4	Исполнительская дисциплина	1-3	В пределах фонда оплаты труда
5	Отсутствие замечаний, нареканий директора учреждения и начальника хозяйственного отдела	1-3	В пределах фонда оплаты труда
Водитель автомобиля			
1	Обеспечение бесперебойной работы автотранспорта	1-3	В пределах фонда оплаты труда
2	Содержание автотранспорта в исправном состоянии	1-3	В пределах фонда оплаты труда
3	Своевременное прохождение техосмотров, организация технического обслуживания и проведение ремонтных работ	1-3	В пределах фонда оплаты труда
4	Отсутствие аварийных ситуаций, поломок, произошедших по причинам, не носящим объективного характера	1-3	В пределах фонда оплаты труда
5	Исполнительская дисциплина	1-3	В пределах фонда оплаты труда
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
1	Систематический осмотр технического состояния здания, сооружений на территории, производственно-хозяйственного инвентаря	1-3	В пределах фонда оплаты труда
2	Проведение работ по комплексному обслуживанию здания	1-3	В пределах фонда оплаты труда
3	Наличие замечаний, нарушений	1-3	В пределах фонда оплаты труда
4	Качество исполнения работы	1-3	В пределах фонда оплаты труда
5	Исполнительская дисциплина	1-3	В пределах фонда оплаты труда
Уборщик служебных помещений			
1	Качественное, своевременное исполнение должностных обязанностей	1-3	В пределах фонда оплаты труда
2	Соблюдение требований санитарно-гигиенического режима в учреждении	1-3	В пределах фонда оплаты труда
3	Отсутствие замечаний, нареканий со стороны директора учреждения, начальника хозяйственного отдела	1-3	В пределах фонда оплаты труда
4	Исполнительская дисциплина	1-3	В пределах фонда оплаты труда
5	Трудовая дисциплина	1-3	В пределах

			фонда оплаты труда
Дворник			
1	Качественное, своевременное исполнение должностных обязанностей	1-3	В пределах фонда оплаты труда
2	Сохранность инвентаря	1-3	В пределах фонда оплаты труда
3	Отсутствие замечаний, нареканий со стороны директора учреждения, начальника хозяйственного отдела	1-3	В пределах фонда оплаты труда
4	Исполнительская дисциплина	1-3	В пределах фонда оплаты труда
5	Трудовая дисциплина	1-3	В пределах фонда оплаты труда
Ведущий программист			
1	Качественное, своевременное исполнение должностных обязанностей	1-3	В пределах фонда оплаты труда
2	Отсутствие замечаний, нареканий со стороны директора учреждения	1-3	В пределах фонда оплаты труда
3	Бесперебойная работа обслуживаемого оборудования	1-3	В пределах фонда оплаты труда
4	Исполнительская дисциплина	1-3	В пределах фонда оплаты труда
5	Трудовая дисциплина	1-3	В пределах фонда оплаты труда

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников ОГБУСО «КЦСОН
Шелеховского района»

**ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОТНИКОВ ОГБУСО «КЦСОН ШЕЛЕХОВСКОГО РАЙОНА»**
ЗА _____ 20__ ГОДА

(структурное подразделение)

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

Заведующий отделением

подпись

ФИО