Бюджетное учреждение Омской области

"КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ "ЛЮБАВА" СОВЕТСКОГО АДМИНИСТРАТИВНОГО ОКРУГА"

П Р И К А З

28 апреля 2022 года № 35

г. Омск

об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетного учреждения Омской области "Комплексный центр социального обслуживания населения "Любава" Советского административного округа", Порядка премирования работников бюджетного учреждения Омской области "Комплексный центр социального обслуживания населения "Любава" Советского административного округа"

Руководствуясь ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации, приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников бюджетного учреждения Омской области "Комплексный центр социального обслуживания населения "Любава" Советского административного округ" (далее – Положение об оплате труда) приложение № 1 к настоящему приказу.
2. Ввести в действие Положение об оплате труда с "05" мая 2022 г.
3. Утвердить Порядок премирования работников бюджетного учреждения Омской области "Комплексный центр социального обслуживания населения "Любава" Советского административного округа" (далее- Порядок премирования) приложение № 2 к настоящему приказу.
4. Ввести в действие Порядок премирования с "05" мая 2022 г.
5. Контроль за исполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

Руководитель Д.Н. Соловьев

Приложение № 1
к приказу бюджетного учреждения
Омской области "Комплексный центр
социального обслуживания населения
"Любава" Советского
административного округа" от 28
апреля 2022 года № 35

Мнение Совета трудового
коллектива БУ "КЦСОН "Любава"
от "28"апреля 2022 г. N 3 учтено

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников бюджетного учреждения Омской области
"Комплексный центр социального обслуживания населения "Любава" Советского
административного округ"

1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников бюджетного учреждения Омской области "Комплексный центр социального обслуживания населения "Любава" Советского административного округа"(далее соответственно - Положение, учреждение, Министерство), устанавливает условия оплаты труда работников, в том числе руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия осуществления и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Примерным положением и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

3. Положение об оплате труда работников учреждения утверждается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представителя (представительного органа) работников (далее - представительный орган работников).

4. Условия оплаты труда работников учреждения, в том числе установленные им оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и

стимулирующие выплаты, их размеры, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждения.

5. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров оплаты труда работников учреждения по основной должности, а также должности, замещаемой в порядке внутреннего совместительства, производится раздельно по каждой из указанных должностей.

6. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, рассчитываемого исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, а также средств от оказанных учреждением платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников учреждения.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в зависимости от отнесения должностей указанных работников к следующим профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) должностей:

- общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

- общеотраслевые профессии рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

- должности работников здравоохранения и предоставления социальных услуг, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года N 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг";

- должности медицинских и фармацевтических работников, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";

- должности работников образования, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года

N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

- должности работников культуры, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

- должности работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 года N 242н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах";

- должности работников физической культуры и спорта, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта".

Размеры должностных окладов работников, замещающих должности, включенные в ПКГ, определены в приложении N 1 к настоящему Примерному положению.

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, замещающих должности, не включенные в ПКГ, определены в приложении N 2 к настоящему Примерному положению.

3. Условия осуществления и размеры компенсационных выплат работникам учреждений

9. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

2) выплаты по районному коэффициенту;

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

4) иные компенсационные выплаты в соответствии с законодательством.

10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с требованиями законодательства за фактически отработанное время.

11. К заработной плате работников учреждений применяется районный коэффициент. Размер районного коэффициента составляет 15 процентов и начисляется на всю сумму заработной платы. Районный коэффициент не начисляется на материальную помощь.

12. При выполнении работником работ с различной квалификацией его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

13. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

14. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере.

Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов.

Минимальный размер доплаты - 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

15. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата труда производится не менее чем в двойном размере:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

2) работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

16. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо

повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

16.1. При введении специальных мер в сфере экономики Правительство Российской Федерации вправе устанавливать особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, в том числе порядок и условия привлечения к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

4. Условия осуществления и размеры стимулирующих выплат работникам учреждений, за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

17. Работникам учреждений, за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

1) надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - надбавка за стаж);

2) надбавка водителям автомобилей;

3) надбавка за почетное звание;

4) премия по итогам работы за месяц;

5) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;

6) премия за безупречное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей;

7) надбавка за ученую степень;

8) надбавка водителям за предоставление транспортных услуг с использованием специализированного автотранспорта, оснащенного специальными техническими устройствами и (или) оборудованием для перевозки инвалидов-колясочников;

9) надбавка за наставничество;

10) иные стимулирующие выплаты.

18. Надбавка за стаж устанавливается в следующих размерах:

1) от 1 года до 5 лет в размере 10 процентов оклада;

2) от 5 лет до 10 лет в размере 15 процентов оклада;

3) от 10 лет до 15 лет в размере 20 процентов оклада;

4) свыше 15 лет в размере 25 процентов оклада.

19. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж, включаются периоды работы, предусмотренные приложением N 3 к настоящему Положению.

Основным документом для установления стажа работы является трудовая книжка и (или) основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже в электронном виде (далее - сведения о трудовой деятельности). В случаях если в трудовой книжке и (или) сведениях о трудовой деятельности содержатся неправильные или неточные записи либо не содержатся записи об отдельных периодах трудовой деятельности, то в качестве дополнительных документов могут быть представлены справки с места работы, из архивных учреждений, выписки из приказов и других документов, подтверждающие стаж работы.

Периоды, засчитываемые в стаж работы, суммируются. Стаж работы исчисляется службой по управлению персоналом учреждения календарно (в годах, месяцах, днях).

20. Надбавка водителям автомобилей учреждений устанавливается ежемесячно в размере до 30 процентов оклада.

21. Надбавка за почетное звание устанавливается в следующих размерах:

1) работникам учреждений, имеющим почетное звание Омской области, - 5 процентов от должностного оклада;

2) работникам учреждений, имеющим почетное звание Российской Федерации, - 10 процентов от должностного оклада.

Работники учреждений, имеющие несколько почетных званий, имеют право на одну из надбавок за почетное звание по их выбору.

Основанием назначения и выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за почетное звание является удостоверение или иной документ, подтверждающий присвоение почетного звания.

22. Премия по итогам работы за месяц (далее - премии по итогам работы) осуществляется по результатам оценки эффективности деятельности работников в пределах фонда оплаты труда.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения, а также порядок расчета премии по итогам работы утверждается локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников должны отражать зависимость результатов труда и качества оказываемых услуг непосредственно работником, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период. Примерные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения указаны в приложении N 4 к настоящему Положению.

23. Размер премии по итогам работы определяется в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения или в абсолютных размерах.

Размеры премии по итогам работы устанавливаются руководителем учреждения с учетом рекомендаций комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат работникам, отраженных в протоколе заседания комиссии.

Размер данной премии может устанавливаться в процентах к должностным окладам работников учреждения или в конкретных размерах, в соответствии со служебными записками руководителей структурных подразделений учреждения учитывается:

- объем, качество оказанных социальных услуг;
- условия оказания социальных услуг;
- выполнение разовых поручений;
-территориальной удаленности между обслуживаемыми клиентами;
- территориальной удаленности обслуживаемого клиента и инфраструктуры;
- состояние здоровья получателя услуг;
- исполнение документов с грифом "СРОЧНО";
- фактически отработанное время.

24. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ производится по итогам работы с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников учреждения. Размеры единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются руководителем учреждения с учетом рекомендаций комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат работникам, отраженных в протоколе заседания комиссии.

25. Премия за безупречное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей устанавливается с целью дополнительного поощрения работников учреждения за тщательное, аккуратное и образцовое исполнение трудовых обязанностей в пределах фонда оплаты труда работников учреждения. Размеры премии за безупречное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей устанавливаются руководителем учреждения с учетом рекомендаций комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат работникам, отраженных в протоколе заседания комиссии.

25.1. Надбавка за ученую степень устанавливается в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

Работники учреждений, имеющие несколько ученых степеней, имеют право на одну из надбавок за ученую степень по их выбору.

Основанием назначения надбавки за ученую степень является диплом кандидата наук или доктора наук;

25.2. Надбавка водителям за предоставление транспортных услуг с использованием специализированного автотранспорта, оснащенного специальными техническими устройствами и (или) оборудованием для перевозки инвалидов-колясочников, устанавливается ежемесячно в государственных учреждениях Омской области - комплексных центрах социального обслуживания населения в размере 5 процентов от должностного оклада, в бюджетном учреждении Омской области «Центр социальной адаптации» в размере 70 процентов от должностного оклада;

25.3 Надбавка помощникам по уходу, участвующим в предоставлении социального пакета долговременного ухода, устанавливается ежемесячно в государственных учреждениях Омской области - комплексных центрах социального обслуживания населения, обеспечивающих реализацию пилотного проекта системы долговременного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в уходе, устанавливается в виде повышающего коэффициента к должностному окладу в размере 3,0;

25.4. Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов;

25.5. По итогам работы за календарный год, пропорционального отработанному времени, при наличии средств субсидий, на оплату труда помощникам по уходу

может производиться выплата премии за безупречное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей, при отсутствии замечаний;

25.6. Установить выплату стимулирующего характера в размере 10% от месячного должностного оклада за фактически отработанное время в качестве наставника, с учетом утвержденного плана мероприятий по осуществлению наставничества и предоставлении отчета по окончании срока наставничества.

26. Состав комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат работникам, порядок ее работы и условия премирования работников утверждаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения профсоюзной организации или представительного органа работников.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

27. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются распоряжением Министерства.

28. Должностные оклады руководителей учреждений устанавливаются ежегодно с 1 января в соответствии с порядком расчета размеров окладов и надбавок за сложность и напряженность руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам бюджетных и автономных учреждений Омской области, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области, согласно приложению N 5 к настоящему Примерному положению.

29. Размер должностного оклада руководителя вновь созданного учреждения устанавливается распоряжением Министерства в соответствии с группой по оплате труда руководителей на период с момента вступления в силу трудового договора (но не ранее дня начала исполнения трудовых обязанностей) до окончания текущего года.

30. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

31. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Примерного положения.

32. В целях стимулирования качественных результатов труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда:

1) надбавка за сложность и напряженность;

2) надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - стаж работы);

3) премия по итогам работы за квартал;

4) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;

5) ежегодная премия по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг (в отношении руководителей учреждений);

6) надбавка за почетное звание;

7) надбавка за ученую степень;

8) ежегодная премия за развитие платных услуг;

9) выплата по проекту, получившему финансовую поддержку грантодателя для его реализации.

33. Надбавка за сложность и напряженность устанавливается руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру ежегодно с 1 января распоряжением Министерства в одинаковом размере по результатам оценки показателей, которые определяются с учетом особенностей организации деятельности учреждения, в соответствии с приложением N 5 к настоящему Примерному положению.

34. Надбавка за стаж работы устанавливается руководителю учреждения, его заместителям и главным бухгалтерам в следующих размерах:

1) от 1 года до 5 лет в размере 10 процентов оклада;

2) от 5 лет до 10 лет в размере 15 процентов оклада;

3) от 10 лет до 15 лет в размере 20 процентов оклада;

4) свыше 15 лет в размере 25 процентов оклада.

В стаж работы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, дающий право на получение надбавки за стаж работы, включаются:

1) время работы в должности руководителя, заместителя руководителя или специалиста (для главных бухгалтеров - руководителя, заместителя главного бухгалтера или специалиста бухгалтерских и экономических служб) государственных и муниципальных учреждений и предприятий;

2) время работы по 31 декабря 1991 года в должности руководителя, заместителя руководителя или специалиста (для главных бухгалтеров - руководителя, заместителя главного бухгалтера или специалиста бухгалтерских и экономических служб) на выборных должностях, занимаемых на постоянной основе, в органах государственной власти и управления СССР и РСФСР, а также в организациях и учреждениях, выполнявших в СССР в соответствии с законодательством СССР и союзных республик функции государственного управления;

3) время работы в должности руководителя, заместителя руководителя или специалиста (для главных бухгалтеров - руководителя, заместителя главного бухгалтера или специалиста бухгалтерских и экономических служб) на выборных должностях, занимаемых на постоянной основе, в органах государственной власти, органах местного самоуправления с 1 января 1992 года;

4) время замещения государственных должностей Российской Федерации, государственных должностей субъектов Российской Федерации, выборных муниципальных должностей, должностей государственной гражданской и муниципальной службы (для главных бухгалтеров - по профилю бухгалтерской и экономической работы);

5) время военной службы, службы в органах внутренних дел, органах безопасности, налоговой полиции, таможенных органах, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы в соответствии с законодательством;

6) время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением соответствующим органом государственной власти, органом местного самоуправления, государственным (муниципальным) учреждением или предприятием для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

7) время работы на выборных освобожденных должностях в профсоюзных органах;

8) периоды временной нетрудоспособности, начавшейся во время работы в организациях, указанных в подпункте первом настоящего пункта;

9) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с организациями, указанными в подпунктах первом - четвертом настоящего пункта.

Основным документом для установления стажа работы является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности. В случаях если в трудовой книжке и (или) сведениях о трудовой деятельности содержатся неправильные или неточные записи либо не содержатся записи об отдельных периодах трудовой деятельности, то в качестве дополнительных документов могут быть представлены справки с места работы, из архивных учреждений, выписки из приказов и иные документы, подтверждающие стаж работы.

Периоды, засчитываемые в стаж работы руководителей, суммируются. Стаж работы заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера исчисляется службой по управлению персоналом учреждения календарно (в годах, месяцах, днях). Стаж работы руководителя учреждения устанавливается распоряжением Министерства.

35. Премии по итогам работы за квартал руководителям учреждений, их заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются по результатам оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности в размерах, порядке и условиях, предусмотренных приложением N 6 к настоящему Положению (далее - целевые показатели), а также с учетом выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором. В расчет для начисления премии принимается фактически отработанное время, а также период нахождения работника в ежегодном основном оплачиваемом отпуске, в служебной командировке. Время исполнения работником государственных или общественных обязанностей, период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически не исполнял должностные обязанности с полным или частичным сохранением заработной платы или без сохранения заработной платы в соответствии с законодательством, не принимаются в расчет для начисления премии.

36. Назначение премий руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру осуществляется:

1) распоряжением Министерства - премиальных выплат руководителям учреждений;

2) приказами учреждений - премий по итогам работы за квартал заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений;

3) приказами учреждений, после их согласования с первым заместителем Министра труда и социального развития Омской области, заместителями Министра

труда и социального развития Омской области, осуществляющими координацию деятельности соответствующих учреждений, по вопросам, входящим в их компетенцию в соответствии с распределением обязанностей, и заместителем Министра, координирующим деятельность департамента финансово-экономического обеспечения, - премий за выполнение особо важных и срочных работ, ежегодной премии за развитие платных услуг заместителям руководителей и главным бухгалтерам.

37. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ производится по итогам работы с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

38. Для руководителей бюджетных и автономных учреждений устанавливается ежегодная премия по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг. Размер ежегодной премии по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг определяется в порядке и условиях, установленных приложением N 6 к настоящему Примерному положению.

38.1. Надбавка за почетное звание устанавливается в следующих размерах:

1) руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений, имеющим почетное звание Омской области, - 5 процентов от должностного оклада;

2) руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений, имеющим почетное звание Российской Федерации, - 10 процентов от должностного оклада.

Руководители, их заместители и главные бухгалтеры, имеющие несколько почетных званий, имеют право на одну из надбавок за почетное звание по их выбору.

Основанием назначения и выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за почетное звание является удостоверение или иной документ, подтверждающий присвоение почетного звания.

38.2. Надбавка за ученую степень устанавливается в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

Руководители, их заместители и главные бухгалтеры, имеющие несколько ученых степеней, имеют право на одну из надбавок за ученую степень по их выбору.

Основанием назначения надбавки за ученую степень является диплом кандидата наук или доктора наук.

38.3. Ежегодная премия за развитие платных услуг руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается в размерах, порядке и условиях, предусмотренных приложением N 7 к настоящему Примерному положению.

38.4. Выплата по проекту, получившему финансовую поддержку грантодателя для его реализации, выплачивается руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру за счет грантов, при условии их участия в реализации проекта.

Размер и периодичность выплаты по проекту устанавливается в соответствии с бюджетом, утвержденным грантодателем.

6. Другие вопросы

39. Работникам учреждений может выплачиваться материальная помощь в связи с постигшим их стихийным бедствием, пожаром, хищением имущества, тяжелым заболеванием, а также необходимостью оплаты дорогостоящих лекарств или лечения работника или членов их семьи, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников, регистрацией брака, рождением ребенка и в иных подобных случаях. Решение о выплате материальной помощи в указанных случаях принимается руководителем организации в отношении работников организации, Министром труда и социального развития Омской области - в отношении руководителя организации.

40. Материальная помощь выплачивается в пределах фонда оплаты труда в размере до одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в год.

41. Работникам, призванным с 21 сентября 2022 года на военную службу по мобилизации или заключившим с 21 сентября 2022 года контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона "О воинской обязанности и военной службе" либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, выплачивается материальная помощь в размере не менее одного среднего месячного заработка.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
бюджетного учреждения Омской области
"Комплексный центр социального
обслуживания населения "Любава"
Советского административного округа"

РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, замещающих должности, включенные в профессионально квалификационные группы

Квалификационный уровень	Наименование должностей служащих (профессий рабочих), отнесенных к профессиональной квалификационной группе	размер оклада (руб.)
1	2	3
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	9 915
	мойщик посуды	
	кладовщик	
	дворник	
	уборщик служебных помещений	
	слесарь-электрик	
	слесарь-сантехник	
	подсобный рабочий	
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	10 468
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	10 291
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	11 170
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	юрисконсульт	12 639
	экономист	
	бухгалтер	
	специалист по управлению персоналом	
	специалист по охране труда	

	психолог	
	педагог-психолог	
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	10 391
3 квалификационный уровень	медицинская сестра(медбрат) по массажу	10 945
	медицинская сестра (медбрат)	
ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг"		
	социальный работник	10 668
ПКГ "Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг"		
1 квалификационный уровень	специалист по социальной работе	11 798
	специалист по социальной работе (по работе с детьми-инвалидами)	
	специалист по социальной работе (по формированию доступной среды для инвалидов)	
2 квалификационный уровень	специалист по реабилитационной работе в социальной сфере	12 112
	специалист по работе с семьей	
	специалист по реабилитации инвалидов	
ПКГ "Должности педагогических работников"		
4 квалификационный уровень	логопед	11 923
	педагог-дефектолог	
2 квалификационный уровень	социальный педагог	10 983
ПКГ "Должности руководителей, осуществляющих предоставление социальных услуг"		
	заведующий отделением (службой)	15 375

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников бюджетного учреждения
Омской области "Комплексный центр
социального обслуживания населения
"Любава" Советского
административного округа"

РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников учреждения, замещающих должности, не включенные в
профессионально квалификационные
группы

Наименование должностей служащих (профессий рабочих), не отнесенных к профессиональным квалификационным группам	размер оклада (руб.)
Сиделка	11 045
Администратор баз данных	12 639

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
бюджетного учреждения Омской области
"Комплексный центр социального
обслуживания населения "Любава"
Советского административного округа"

ПОРЯДОК
исчисления стажа работы работникам бюджетного учреждения Омской области "Комплексный центр социального обслуживания населения "Любава" Советского административного округа"

1. Стаж работы, являющийся основанием для установления надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее - стаж работы) работникам учреждения, исчисляется независимо от наличия перерывов в работе.

2. В стаж работы работников организаций засчитывается:

1) время работы как по основному месту работы, так и работы по совместительству в любой должности:

- в организациях здравоохранения, социального обслуживания, образования и учреждениях государственного санитарно-эпидемиологического надзора Российской Федерации;
- в органах исполнительной власти Омской области и их территориальных органах;
- в Законодательном Собрании Омской области и его аппарате;
- в Контрольно-счетной палате Омской области и ее аппарате;
- в Избирательной комиссии Омской области и ее аппарате;
- в органах местного самоуправления Омской области;
- в местных государственных органах Омской области (областных советах народных депутатов, районных, городских, районных в городах, поселковых и сельских советах народных депутатов Омской области и их исполнительных комитетах);
- в органах государственной власти субъектов Российской Федерации и иных государственных органах, образованных в соответствии с конституциями (уставами) субъектов Российской Федерации, местных государственных органах (краевых, областных советах народных депутатов, советах народных депутатов автономных областей, автономных округов, районных, городских, районных в городах, поселковых и сельских советах народных депутатов и их исполнительных комитетах) и органах местного самоуправления;

2) время работы на выборных муниципальных должностях и должностях муниципальной службы в Омской области и иных субъектах Российской Федерации;

3) время работы в должности профсоюзного работника в профсоюзах, объединениях (ассоциациях) профсоюзов, первичных профсоюзных организациях;

4) время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр медицинских образовательных организаций высшего образования;

5) время пребывания в клинической ординатуре, аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в образовательных организациях высшего образования и научно-исследовательских организациях;

6) время работы в централизованных бухгалтериях при государственных органах, учреждениях здравоохранения, образования и органах местного самоуправления;

7) время работы в лечебно-профилактических медицинских организациях, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских образовательных организаций высшего образования, в том числе организаций дополнительного медицинского образования и научных организаций клинического профиля;

8) время работы в должности руководителя или врача службы милосердия, медицинской сестры милосердия, в том числе в должности старшей и младшей сестры милосердия, обществ Красного Креста и его организаций;

9) время работы как по основному месту работы, так и работы по совместительству во врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями организаций независимо от форм собственности;

10) время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в организациях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, Федеральном агентстве правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службе железнодорожных войск Российской Федерации, Службе внешней разведки Российской Федерации, Федеральной пограничной службе Российской Федерации и Федеральной службе налоговой полиции Российской Федерации, Государственном таможенном комитете Российской Федерации, Минюсте России;

11) время работы в организациях здравоохранения, образования и социального обслуживания в период учебы студентам медицинских образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций;

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

13) время работы на должностях бухгалтеров и экономистов, руководителей и специалистов бухгалтерских и экономических служб в государственных и муниципальных учреждениях и на предприятиях;

14) военная служба, служба в органах внутренних дел, органах безопасности, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, налоговой полиции, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органах;

15) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с организациями, указанными в подпунктах 1-3, 6-9, 11, 13 настоящего пункта.

Приложение № 4
к Положению по оплате труда
работников бюджетного учреждения
омской области "Комплексный центр
социального обслуживания населения
"Любава" Советского
административного округа"

КРИТЕРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ
показателей премирования

Показатели премирования	Критерии выполнения показателя премирования	Кол-во баллов
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых финансово-экономическими вопросами *(бухгалтер, экономист)*		
Организация работы по недопущению и минимизации кредиторской задолженности	Отсутствие необоснованной кредиторской задолженности	2
Участие в проведении мероприятий внутреннего контроля	Участие в проведении внутренних взаимопроверок и внезапных проверок	2
	Участие в проведении инвентаризации для контроля сохранности материальных ценностей (расчетов)	2
Отсутствие замечаний по итогам сдачи бухгалтерской отчетности за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год	Отсутствие замечаний по итогам сдачи бухгалтерской и статистической отчетности за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год	2
	Отсутствие замечаний по срокам исполнения информационных материалов	2
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых правовыми вопросами *(юрисконсульт)*		
Качество юридического сопровождения	Количество предоставленных социальных услуг (10 консультаций – 1 балл, более 10 – 2 балла)	2
	Правовая экспертиза	2

	локальных правовых актов (приказов, положений, должностных инструкций и т.п.) учреждения (не менее 10)	
Своевременное и качественное оформление документации	Подготовка и размещение на информационном стенде учреждения обзорных информационных материалов по изменениям в законодательстве для работников учреждения	2
	Своевременное и качественное оформление документации	2
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг	2
Критерии выполнения показателей премирования работников, отвечающих за соблюдение техники безопасности и охраны труда (*специалист по охране труда*)		
Организация мероприятий, обеспечивающих соблюдение требований охраны труда	Контроль за своевременным прохождением работниками учреждения предварительных, периодических медицинских осмотров	2
	Отсутствие производственных травм, чрезвычайных происшествий, профзаболеваний	2
	Своевременное проведение вводных инструктажей	2
Своевременное и качественное оформление документации	Своевременное и качественное оформление документации, отсутствие замечаний по срокам исполнения информационных материалов	2
	Подготовка и размещение на информационном стенде учреждения обзорных информационных материалов по охране труда для работников учреждения	2

Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых кадровыми вопросами *(специалист по управлению персоналом)*		
Выполнение плана обучения работников по программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации	Выполнение плана обучения работников по программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации	1
Качество кадровой работы	Отсутствие жалоб на качество кадровой работы от работников учреждения	1
	Отсутствие замечаний по срокам исполнения информационных материалов	2
	Обеспечение сохранности документации	2
	Отсутствие возвращенных документов на доработку	2
	Взаимодействие со сторонними организациями по сверке документов	2
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых делопроизводством *(делопроизводитель)*		
Отсутствие замечаний к оформлению документов в соответствии с действующими инструкциями	Отсутствие замечаний к качеству оформления документов в соответствии с действующими инструкциями непосредственного руководства	2
	Отсутствие замечаний к обеспечению сохранности документации	2
	Осуществление своевременного контроля за исполнение исходящей документации	2
	Отсутствие замечаний по срокам исполнения информационных материалов	1
Применение в работе современных методов организации труда,	Применение и внедрение программных средств в делопроизводстве	1

успешное владение современными программными средствами делопроизводства и архивоведения	Организация и ведение делопроизводства учреждения	2
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых вопросами программного обеспечения учреждения *(администратор баз данных)*		
Успешное внедрение разработанных программных модулей	Своевременное обновление установленных программных модулей	2
	Усовершенствование программных модулей	1
	Своевременное обновление баз данных	1
Выполнение работ, связанных с расширением мультисервисной или защищенной сети	Внедрение новых более надежных методов защиты персональных данных	2
	Своевременная профилактика компьютерной, множительной и другой оргтехники	2
	Обеспечение бесперебойной работы компьютерной и множительной оргтехники (осуществление ремонта собственными силами)	1
	Оперативное реагирование на заявки работников	1
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых вопросами общественного питания *(мойщик посуды)*		
Качество выполненных работ	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обслуживаемых на организацию питания	2
Проведение санитарно-гигиенических мероприятий	Отсутствие замечаний по санитарной обработке посуды и инвентаря со стороны непосредственного руководства с фиксацией в	2

	журнале	
	Участие в проведении генеральных уборок и других мероприятий по соблюдению чистоты	2
	Отсутствие замечаний к санитарному состоянию рабочего места со стороны непосредственного руководства с фиксацией в журнале	2
Обеспечение сохранности имущества и инвентаря	Отсутствие замечаний к обеспечению сохранности имущества и инвентаря	2
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых оказанием социальных услуг *(заведующий отделением социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов)*		
Выполнение государственного задания	Выполнение государственного задания в полном объёме (по количеству получателей услуг)	2
	Привлечение денежных средств в бюджет учреждения	2
Качество оказания социальных услуг	Ведение клубной деятельности (участников клуба от 30 чел. до 80 чел. – 1 балл, свыше 80 чел. – 2 балла)	2
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовленных плановых, информационных, отчетных материалов	2
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей социальных услуг	1
	Отсутствие задолженности по оплате за оказанные социальные услуги	1

Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых оказанием социальных услуг *(социальный работник отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов)*		
Выполнение показателей рейтинговой оценки эффективности деятельности отделений	Привлечение денежных средств в бюджет учреждения от оплаты гарантированных социальных услуг (от 100% до 130%-1 балл, от 130% до 160%-2 балла, свыше 160%-3 балла)	3
	Привлечение денежных средств в бюджет учреждения от оплаты дополнительных и платных услуг (от 100% до 200%-1 балл, от 200% до 400%-2 балла, свыше 400%-3 балла)	3
Качество оказания социальных услуг	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей социальных услуг	1
	Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя на качество оказания социальных услуг, подготовленных отчетных материалов	1
	Ведение клубной деятельности	1
	Отсутствие задолженности по оплате за оказанные социальные услуги	1
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых оказанием социальных услуг *(заведующий отделением по уходу за гражданами, находящимися на постельном режиме или передвигающимися в пределах комнаты с посторонней помощью)*		
Выполнение показателей рейтинговой оценки эффективности деятельности отделений	Ведение клубной деятельности: - до 15 чел. – 1 балл; - свыше 15 чел. – 2 балла	2
	Привлечение денежных средств в бюджет	3

	учреждения	
Качество оказания социальных услуг	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовленных плановых, информационных, отчетных материалов	2
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей социальных услуг	2
	Отсутствие задолженности по оплате за оказанные социальные услуги	1
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых оказанием социальных услуг *(сиделка отделения по уходу за гражданами, находящимися на постельном режиме или передвигающимися в пределах комнаты с посторонней помощью)*		
Выполнение показателей рейтинговой оценки эффективности деятельности	Привлечение денежных средств в бюджет учреждения от оплаты гарантированных, дополнительных и платных услуг	3
	Наличие клиентов, полностью утративших способность к самообслуживанию	2
Качество оказания социальных услуг	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей социальных услуг	2
	Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя на качество оказания социальных услуг	1
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовленных отчетных материалов	1
	Отсутствие задолженности по оплате за оказанные социальные услуги	1

Критерии выполнения показателей премирования работников, отвечающих за сохранность имущества *(заведующий хозяйством, кладовщик)*		
Качество выполненных работ	Своевременная подача и правильное оформление заявок на необходимые товары и мягкий инвентарь	2
	Отсутствие замечаний к ведению и хранению документации, качеству учета, составлению и своевременному представлению отчетности, дефектных ведомостей, актов установки и списания	2
	Обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в складских помещениях	1
Участие в проведении мероприятий по озеленению и благоустройству территории, генеральных уборок и других крупных работ и мероприятий	Проведение мероприятий по озеленению и благоустройству территории, генеральных уборок и других крупных работ и мероприятий:	2
Экономное, рациональное использование материальных ресурсов, сохранность материальных ценностей	Осуществление своевременного контроля за экономным, рациональным использованием материальных ресурсов (экономия электроэнергии, тепла, воды, моющих средств, дезинфицирующих средств и др.)	1
	Отсутствие замечаний к обеспечению сохранности вверенного имущества	2
Критерии выполнения показателей премирования водителей автотранспорта *(водитель автомобиля)*		
Качество транспортного обслуживания учреждения	Своевременная профилактика автотранспорта	2
	Отсутствие замечаний к соблюдению чистоты кузова	2

	и салона автомобиля	
Отсутствие замечаний по ведению документации	Своевременное и качественное заполнение путевых листов	2
	Своевременная сдача путевых листов	2
Транспортное обслуживание мероприятий, проводимых учреждением	Недопущение срывов транспортного обеспечения учреждения	2
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых в сфере обслуживания и ремонта зданий и оборудования, отвечающих за сохранность имущества *(слесарь-электрик, слесарь-сантехник)*		
Качество выполненных работ	Участие в проведении работ по подготовке учреждения к межсезонному периоду	1
	Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя на качество выполненных работ	1
Отсутствие срывов в работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем и чрезвычайных ситуаций, произошедших по вине работника	Отсутствие повреждений имущественного комплекса учреждения	2
	Отсутствие чрезвычайных ситуаций, произошедших по вине работника	2
	Отсутствие срывов в работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения	2
	Оперативность выполнения ремонтных работ	2
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых в сфере обслуживания и ремонта зданий и оборудования, отвечающих за сохранность имущества *(рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, подсобный рабочий)*		
Качественная и оперативная подготовка имущественного комплекса учреждения к межсезонному периоду	Участие в проведении работ по подготовке учреждения к межсезонному периоду	2
	Отсутствие повреждений имущественного комплекса учреждения	2

Отсутствие срывов в работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем и чрезвычайных ситуаций, произошедших по вине работника	Отсутствие чрезвычайных ситуаций, произошедших по вине работника	1
	Отсутствие срывов в работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения	1
	Оперативность ремонта мебели, технического инвентаря, систем связи и выполнения других ремонтных работ	2
Участие в проведении работ по благоустройству	Участие в работах, связанных с благоустройством территории, помещений учреждения	2
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых в сфере обслуживания и ремонта зданий и оборудования, отвечающих за сохранность имущества *(уборщик служебных помещений)*		
Проведение санитарно-гигиенических мероприятий	Проведение санитарно-гигиенических мероприятий.	2
Качество выполненных работ	Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя на качество выполняемых работ и на внешний вид сотрудника	2
	Отсутствие замечаний сотрудников на качество выполняемых работ	2
Участие в проведении генеральных уборок и других работ, и мероприятий	Участие в генеральной уборке помещений учреждения и других работах и мероприятиях	2
	Уход за цветами в помещении учреждения	2
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых в сфере обслуживания и ремонта зданий и оборудования, отвечающих за сохранность имущества *(дворник)*		
Качество выполненных работ	Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя на качество выполняемых работ	2

	Отсутствие замечаний сотрудников на качество выполняемых работ	2
Участие в проведении генеральных уборок, других работ и мероприятий	Участие в генеральной уборке территории учреждения и других работах и мероприятиях	2
	Участие в озеленении служебных помещений, полив и оформление клумб	2
	Отсутствие замечаний к обеспечению сохранности вверенного имущества	2
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых оказанием социальных услуг (*заведующего службой оказания социальных услуг отделения «Семейный многофункциональный центр»*)		
Выполнение государственного задания в полном объеме	Выполнение государственного задания в полном объеме (по количеству получателей услуг)	2
Качество оказания социальных услуг	Проведение информационно-разъяснительной работы с населением в части возможности получения комплекса услуг	2
	Курирование деятельности социальных клубов, объединений, конкурсов	2
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовленных плановых, информационных, отчетных материалов	2
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей социальных услуг	2
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых оказанием социальных услуг (*медицинская сестра по массажу (медбрат), инструктор по ЛФК отделения "Семейный многофункциональный центр" службы оказания социальных услуг*)		
Выполнение государственного задания в полном объеме	Выполнение плана по количеству оказанных гражданам услуг	2
Качество оказания социальных услуг	Отсутствие осложнений у клиентов по вине работника	1

	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов, получающих социально-медицинские услуги	1
	Организация деятельности в рамках программы "Активное долголетие" (группы здоровья)	2
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовленных информационных и отчетных материалов	1
Разработка программ, применяемых на практике	Проведение информационно-разъяснительной и профилактической работы с населением (разработка листовок, буклетов, санитарных бюллетеней)	2
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых оказанием социальных услуг (*специалист по работе с семьёй отделения "Семейный многофункциональный центр" службы оказания социальных услуг*)		
Выполнение государственного задания в полном объеме	Выполнение государственного задания в полном объеме (по количеству получателей услуг).	1
Качество оказания социальных услуг	Организация деятельности родительских объединений (клубы, группы само- и взаимопомощи, школы для родителей и др.)	2
	Повышение роли семьи в обществе, сохранение традиционных семейных ценностей, повышение авторитета родительства в семье и обществе	2
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовленных плановых, информационных, отчетных материалов.	1
Разработка программ, применяемых на практике	Разработка и внедрение в практику инновационных, семьесберегающих форм, методов, методик, технологий (разработка программ, участие в конкурсах на соискание грантов)	2
	Осуществление информационно-просветительской работы, разработка и распространение информационного материала	2
Критерии выполнения		

показателей премирования работников, занятых оказанием социальных услуг (*специалист по социальной работе отделения "Семейный многофункциональный центр" службы оказания социальных услуг*)		
Выполнение государственного задания в полном объеме	Выполнение государственного задания в полном объеме (непосредственное предоставление услуг в соответствии с ИППСУ, срочных социальных услуг).	1
Качество оказания социальных услуг	Проведение мероприятий (семейных праздников, фестивалей, конкурсов)	2
	Организация деятельности в рамках программы "Активное долголетие"	2
	Проведение информационно-разъяснительной и профилактической работы с населением (организация мероприятий, направленных на ведение ЗОЖ)	2
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовленных плановых, информационных, отчетных материалов.	1
Разработка программ, применяемых на практике	Разработка и внедрение технологий в сфере социального обслуживания (разработка программ, участие в конкурсах и т.д.).	2
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых оказанием социальных услуг (*заведующего службой первичного приема отделения «Семейный многофункциональный центр»*)		
Выполнение государственного задания в полном объеме	Выполнение государственного задания в полном объеме (по количеству получателей услуг)	2
	Осуществление межведомственного взаимодействия с органами здравоохранения, коммунального хозяйства, учреждениями ФСИН, КТОС в целях реализации потребностей граждан в различных видах социальных услуг	2
Качество оказания социальных услуг	Подбор набора услуг (видов и форм) в зависимости от	2

	потребности заявителя в получении различных.	
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовленных плановых, информационных, отчетных материалов	2
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей социальных услуг	2
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых оказанием социальных услуг (*специалист по социальной работе службы первичного приема отделения "Семейный многофункциональный центр"*)		
Выполнение государственного задания в полном объёме	Выполнение государственного задания в полном объёме (по количеству получателей услуг)	2
Качественное оказание социальных услуг	Отсутствие обоснованных жалоб от обслуживаемых граждан	2
	Соблюдение сроков рассмотрения и исполнения обращений граждан	2
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовленных плановых, информационных, отчетных материалов	2
	Наличие граждан с ограниченными возможностями или девиантным поведением	2
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых оказанием социальных услуг (*специалист по социальной работе (ТСР) службы первичного приема отделения "Семейный многофункциональный центр"*)		
Выполнение государственного задания в полном объеме	Выполнение государственного задания в полном объеме (по количеству получателей услуг)	2
Качество оказания социальных услуг	Консультирование по различным вопросам, связанным с предоставлением социальных услуг и оказанием мер социальной поддержки. Первичная проверка и анализ документов	1
	Выдача направлений на ТСР, компенсация за самостоятельно	1

	приобретённые	
	Набор детей с ОВЗ, в том числе детей-инвалидов в "Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями"	1
	Организация транспортного обслуживания инвалидов. Служба "Социальное такси"	1
	Проведение паспортизации объектов социальной инфраструктуры	1
	Содействие в обустройстве жилых помещений в соответствии с ИПРА, оборудование жилых домов откидными пандусами	1
	Внесение в базу данных об исполнении мероприятий ИПРА	1
	Предоставление ТСР во временное пользование. Сопровождение "Школы" ухода по СДУ (обучение получателей пользоваться ТСР)	1
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых оказанием социальных услуг (*юрисконсульт отделения "Семейный многофункциональный центр" службы первичного приёма*)		
Качество юридического сопровождения	Количество предоставленных социальных услуг индивидуальных и групповых консультаций (10 консультаций – 1 балл, более 10 – 2 балла)	2
	Составление процессуальных документов (исковых заявлений в суд, обращений на взыскание алиментов и т.д.) при наличии документального подтверждения	2

Своевременное и качественное оформление документации	Подготовка информационных обзорных материалов по изменениям в законодательстве, в отношении оказания социальных услуг, и предоставление их руководителю	2
	Своевременное и качественное оформление документации	2
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг	2
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых оказанием социальных услуг (*заведующего службой психологической помощи и экстренного реагирования отделения «Семейный многофункциональный центр»*)		
Выполнение государственного задания в полном объеме	Выполнение государственного задания в полном объеме (по количеству получателей услуг)	2
	Осуществление межведомственного взаимодействия с организациями различных сфер деятельности и форм собственности, общественными объединениями в целях реализации потребностей граждан в различных видах социальных услуг	2
Качество оказания социальных услуг	Подбор набора услуг (видов и форм) в зависимости от потребности заявителя.	2
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовленных плановых, информационных, отчетных материалов	2
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей социальных услуг	2
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых оказанием социальных услуг (*психолог службы психологической помощи и экстренного реагирования отделения "Семейный многофункциональный центр"*)		

Выполнение государственного задания в полном объеме	Выполнение государственного задания в полном объеме (по количеству получателей услуг)	2
Качество оказания социальных услуг	Организация работы социальных клубов, семинаров, проведение анкетирования.	2
	Предоставление психологических услуг гражданам, в том числе по телефону	2
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовленных плановых, информационных, отчетных материалов	1
Разработка программ, применяемых на практике по работе с семьей и детьми (при наличии документального подтверждения)	Разработка программ социально-психологической реабилитации граждан с ограниченными возможностями здоровья.	2
	Разработка и распространение информационного материала о возможности получения экстренной помощи.	1
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых оказанием социальных услуг (*специалист по работе с семьёй службы психологической помощи и экстренного реагирования отделения "Семейный многофункциональный центр"*)		
Выполнение государственного задания в полном объеме	Выполнение государственного задания в полном объеме (по количеству получателей услуг).	2
Качество оказания социальных услуг	Оценка рисков семейного неблагополучия, ТЖС и ресурсов членов семьи в их преодолении.	2
	Качественное обследование и составление актов жилищно-бытовых условий проживания	2

	семей с детьми	
	Осуществление информационно-просветительской работы, разработка и распространение информационного материала	2
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовленных плановых, информационных, отчетных материалов.	2
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых оказанием социальных услуг (*специалист по социальной работе службы психологической помощи и экстренного реагирования отделения "Семейный многофункциональный центр"*)		
Выполнение государственного задания в полном объеме	Выполнение государственного задания в полном объеме (по количеству получателей услуг).	2
Качество оказания социальных услуг	Оценка рисков семейного неблагополучия, ТЖС и ресурсов членов семьи в их преодолении.	2
	Качественное обследование и составление актов жилищно-бытовых условий проживания семей с детьми	2
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовленных плановых, информационных, отчетных материалов.	2
	Своевременная и качественная подготовка ответов на входящую информацию	2
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых оказанием социальных услуг (*заведующего службой социальной реабилитации инвалидов отделения «Семейный многофункциональный центр»*)		
Выполнение государственного задания в	Выполнение государственного задания в полном объеме (по	2

полном объеме	количеству получателей услуг)	
	Исполнение мероприятий в социальной сфере, рекомендованных ИПРА	2
Качество оказания социальных услуг	Подбор набора услуг (видов и форм) в зависимости от потребности заявителя в получении различных.	2
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовленных плановых, информационных, отчетных материалов	2
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей социальных услуг	2
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых оказанием социальных услуг (*инструктор ЛФК службой социальной реабилитации инвалидов отделения «Семейный многофункциональный центр»*)		
Выполнение государственного задания в полном объеме	Выполнение плана по количеству оказанных гражданам услуг	2
Качество оказания социальных услуг	Отсутствие осложнений у клиентов по вине работника	1
	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов, получающих социально-медицинские услуги	1
	Анализ ИПРА инвалидов, проверка отсутствия у инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья медицинских противопоказаний для занятий по программе ЛФК	2
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовленных информационных и отчетных материалов	1

Разработка программ, применяемых на практике	Проведение информационно-разъяснительной и профилактической работы с населением (разработка листовок, буклетов, санитарных бюллетеней)	2
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых оказанием социальных услуг (*логопед службы социальной реабилитации инвалидов отделения «Семейный многофункциональный центр»*)		
Выполнение государственного задания в полном объеме	Выполнение государственного задания в полном объеме (по количеству получателей услуг).	1
Качество оказания социальных услуг	Обеспечение социально-педагогического сопровождения детей разных категорий	2
	Организация диагностики речевых нарушений получателей услуг	2
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей услуги	1
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовленных плановых, информационных, отчетных материалов.	1
Разработка программ, применяемых на практике	Разработка методических пособий для применения получателями услуг	2
	Осуществление информационно-просветительской работы, разработка и распространение информационного материала	1
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых оказанием социальных услуг (*педагог-дефектолог службы социальной реабилитации инвалидов отделения «Семейный многофункциональный центр»*)		
Выполнение государственного задания в	Выполнение государственного задания в	1

полном объеме	полном объеме (по количеству получателей услуг).	
Качество оказания социальных услуг	Обеспечение социально-педагогического сопровождения детей разных категорий	2
	Реализации мероприятий психолого-педагогической реабилитации (абилитации) детей с задержкой психического развития с целью повышения качества жизни и социальной адаптации	2
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей услуги	1
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовленных плановых, информационных, отчетных материалов.	1
Разработка программ, применяемых на практике	Разработка методических пособий для применения получателями услуг	2
	Осуществление информационно-просветительской работы, разработка и распространение информационного материала	1
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых оказанием социальных услуг (*педагог-психолог службы социальной реабилитации инвалидов отделения «Семейный многофункциональный центр»*)		
Показатели премирования	Критерии выполнения показателя премирования	Кол-во баллов
Выполнение государственного задания в полном объеме	Выполнение государственного задания в полном объеме (по количеству получателей услуг).	1
Качество оказания социальных услуг	Обеспечение социально-психологического	2

	сопровождения детей разных категорий	
	Определение степени нарушений в психическом, личностном и социальном развитии детей, участие в работе консилиумов	2
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей услуги	1
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовленных плановых, информационных, отчетных материалов.	1
Разработка программ, применяемых на практике	Разработка методических пособий для применения получателями услуг	2
	Осуществление информационно-просветительской работы, разработка и распространение информационного материала	1
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых оказанием социальных услуг (*психолог службы социальной реабилитации инвалидов отделения «Семейный многофункциональный центр»*)		
Выполнение государственного задания в полном объеме	Выполнение государственного задания в полном объеме (по количеству получателей услуг)	2
Качество оказания социальных услуг	Определение основных направлений психологической и социально-психологической помощи в коррекции психологического состояния в соответствии с результатами проведенной психологической диагностики и обследования	2
	Предоставление психологических услуг	2

	гражданам, в том числе по телефону	
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовленных плановых, информационных, отчетных материалов	1
Разработка программ, применяемых на практике по работе с семьей и детьми (при наличии документального подтверждения)	Разработка программ социально-психологической реабилитации граждан с ограниченными возможностями здоровья.	2
	Разработка и распространение информационного материала о возможности получения экстренной помощи.	1
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых оказанием социальных услуг (*социальный педагог службы социальной реабилитации инвалидов отделения «Семейный многофункциональный центр»*)		
Выполнение государственного задания в полном объеме	Выполнение государственного задания в полном объеме (по количеству получателей услуг).	1
Качество оказания социальных услуг	Разработка мер социально-педагогического сопровождения несовершеннолетних, в том числе находящихся в трудной жизненной ситуации	2
	Организация социальной реабилитации несовершеннолетних, проявлявших девиантное поведение	2
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей услуги	1
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовленных плановых, информационных, отчетных материалов.	1

Разработка программ, применяемых на практике	Разработка методических пособий для применения получателями услуг	2
	Осуществление информационно-просветительской работы, разработка и распространение информационного материала	1
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых оказанием социальных услуг (*специалист по социальной работе службы социальной реабилитации инвалидов отделения «Семейный многофункциональный центр»*)		
Выполнение государственного задания в полном объеме	Выполнение государственного задания в полном объеме (непосредственное предоставление услуг в соответствии с ИППСУ, срочных социальных услуг).	2
Качество оказания социальных услуг	Оказание социально-реабилитационных услуг, рекомендованных в ИПРА	2
	Оказание услуг в рамках программы "Ранней помощи от 0 до 3" детям с ОВЗ, в том числе детям-инвалидам	2
	Проведение праздничных мероприятий, приуроченных к социально значимым датам	2
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовленных плановых, информационных, отчетных материалов.	2
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых оказанием социальных услуг (*заведующего службой социального сопровождения и социального патронажа отделения «Семейный многофункциональный центр»*)		
Выполнение государственного задания в полном объеме	Выполнение государственного задания в полном объеме (по количеству получателей услуг)	2
	Организация	2

	межведомственного взаимодействия заинтересованных органов и организаций в целях предоставления социальных услуг семьям, находящимся в СОП и ТЖС	
Качество оказания социальных услуг	Подбор набора услуг (видов и форм) в зависимости от потребности заявителя.	1
	Оценка эффективности ИПСР	1
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовленных плановых, информационных, отчетных материалов	2
	Контроль формирования единого банка данных о несовершеннолетних и семьях, находящихся в СОП	1
	Организация работы социального консилиума учреждения	1
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых оказанием социальных услуг (*специалист по работе с семьей социального сопровождения и социального патронажа отделения «Семейный многофункциональный центр»*)		
Выполнение государственного задания в полном объеме	Выполнение государственного задания в полном объеме (по количеству получателей услуг).	1
	Участие в разработке и реализации ИПСР и МПР несовершеннолетних и семей, имеющих детей, находящихся в СОП и ТЖС.	1
Качество оказания социальных услуг	Социальное сопровождение семей участников СВО	2
	Диагностирование проблем семей с детьми, выявление необходимости в получении социальных услуг, подготовка документов	1

	Проведение мероприятий профилактического, адаптационного и социализирующего характера	2
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовленных плановых, информационных, отчетных материалов.	1
Разработка программ, применяемых на практике	Профилактика употребления алкогольных напитков, ПАВ, пропаганда ЗОЖ.	1
	Реализация мероприятий по профилактике и мониторингу суицидального поведения несовершеннолетних, жестокого обращения и насилия в отношении детей	1
Критерии выполнения показателей премирования работников, занятых оказанием социальных услуг (*специалист по социальной работе социального сопровождения и социального патронажа отделения «Семейный многофункциональный центр»*)		
Выполнение государственного задания в полном объеме	Выполнение государственного задания в полном объеме (по количеству получателей услуг).	2
	Разработка и реализация ИПСР и МПР несовершеннолетних и семей, имеющих детей, находящихся в СОП и ТЖС.	2
Качество оказания социальных услуг	Оценка рисков семейного неблагополучия, ТЖС и ресурсов членов семьи в их преодолении.	2
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовленных плановых, информационных, отчетных материалов.	1
	Своевременная и качественная подготовка ответов на входящую	1

	информацию	
Разработка программ, применяемых на практике	Профилактика употребления алкогольных напитков, ПАВ, пропаганда ЗОЖ.	1
	Реализация мероприятий по профилактике и мониторингу суицидального поведения несовершеннолетних, жестокого обращения и насилия в отношении детей	1

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников бюджетного учреждения
Омской области "Комплексный центр
социального обслуживания населения
"Любава" Советского
административного округа"

ПОРЯДОК РАСЧЕТА
размеров окладов и надбавок за сложность и напряженность руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения

1. Размер должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается исходя из группы по оплате труда руководителей с учетом особенности организации деятельности учреждения в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Штатная работников численность учреждения (шт. ед.)	Размер оклада, руб.
I	до 50	21 516
II	51 - 100	21 755
III	101 - 200	21 994
IV	201 - 300	22 233
V	301 - 500	24 026
VI	501 - 700	25 819
VII	свыше 701	27 611

2. Размер надбавки за сложность и напряженность руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру определяется в процентах от установленных должностных окладов в зависимости от значения надбавки по каждому из следующих показателей:

N п/п	Наименование показателя	Значение показателя	Надбавка, %

1	2	3	4
1	Объем государственного задания	до 3500 включительно	55
		от 3501 до 4500	60
		от 4501 до 5500	65
		от 5501 и выше	70
2	Количество населенных пунктов в муниципальном районе, обслуживаемых КЦСОН	до 39 включительно	10
		от 40 до 49	15
		от 50 до 59	20
		от 60 и выше	25
3	Количество обособленных территорий, на которых расположены помещения для оказания социальных услуг	2 и более территории	5
4	Наличие отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов, отделения по уходу за гражданами, находящимися на постельном режиме или передвигающимися в пределах комнаты с посторонней помощью	до 3,9 включительно	25
		от 4 до 6,9	30
		от 7 до 9,9	35
		от 10 и выше	40
5	Наличие отделения дневного пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов, отделения социальной реабилитации граждан с ограниченными возможностями здоровья и пожилого возраста, отделения "Семейный многофункциональный центр"		20
6	Средства, поступившие за счет грантов, а также нефинансовые активы (в рублевом эквиваленте), руб.	до 500,0 тыс. руб.	5
		от 501,0 тыс. руб. до 1,0 млн. руб.	10
		от 1,0 млн. руб. и выше	15

7	Численность населения на территории обслуживания КЦСОН	более 120 тысяч	35
8	Участие КЦСОН в предоставлении социальных услуг по уходу, включенных в социальный пакет долговременного ухода		25

3. Сведения о значениях показателей для расчета надбавки за сложность и напряженность по состоянию 1 октября текущего года, установленных пунктом 2 настоящего порядка, представляются отраслевыми департаментами Министерства ежегодно, в срок до 5 октября текущего года, в управление отраслевого планирования и финансирования департамента финансово-экономического обеспечения Министерства за подписью первого заместителя Министра, заместителя Министра, осуществляющих координацию деятельности соответствующих учреждений.

Оклады, надбавка за сложность и напряженность на следующий год устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру распоряжением Министерства не позднее 20 октября текущего года.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников бюджетного учреждения
Омской области "Комплексный центр
социального обслуживания населения
"Любава" Советского
административного округа"

ПОРЯДОК РАСЧЕТА
размера премиальных выплат по итогам работы за квартал руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру и ежегодной премии по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг руководителю учреждения

1. Расчет размера премии по итогам работы за квартал руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения, осуществляется путем суммирования количества процентов, установленных по каждому целевому показателю.

2. Размеры премиальных выплат по итогам работы за квартал руководителя учреждения определяются в процентах от установленного должностного оклада в зависимости от выполнения следующих целевых показателей эффективности деятельности руководителя учреждения:

N п/п	Целевой показатель эффективности деятельности	Критерии выполнения	Количество процентов
1	2	3	4
1	Своевременность и качество предоставления сведений о прогнозе расходов, информации об ожидаемом исполнении расходов за счет средств областного бюджета и за счет средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Отсутствие случаев несвоевременного и некачественного предоставления сведений о прогнозе расходов, информации об ожидаемом исполнении расходов за счет средств областного бюджета и за счет средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности на очередной календарный месяц	10

2	Количество изменений, внесенных в план финансово-хозяйственной деятельности, инициированных учреждением, за исключением основания внесения изменений в закон Омской области об областном бюджете	Количество изменений, внесенных в план финансово-хозяйственной деятельности не более 3 раз	10
3	Обеспечение кадрами	Укомплектованность работниками не менее чем на 91% от штатной численности должностей	5
4	Сумма привлеченных денежных средств, полученных от оплаты социальных и платных услуг, в расчете на 1 социального работника (показатель рассчитывается отдельно по каждой территориальной группе)	Выше среднего значения, рассчитанного для территориальной группы	35
		На уровне среднего значения, рассчитанного по территориальной группе, с учетом допустимого 10-процентного отклонения	30
5	Доля социальных услуг, оказанных и внесенных в государственную информационную систему Омской области "Электронный социальный регистр населения Омской области" (далее - ГИС "ЭСРН"), в общем количестве социальных услуг в соответствии с актами оказанных услуг	От 95% и выше	25
		От 90% до 94,9%	20
6	Доля семей с детьми, находящихся в социально опасном положении и иной трудной жизненной ситуации (далее соответственно - СОП, ТЖС), снятых с патронажа в	Свыше 80%	15
		От 70% до 80%	10
		От 60% до 70%	5

	связи с положительной динамикой в семье, в общем числе семей с детьми, находящихся в СОП, ТЖС, снятых с патронажа		

3. Размер премии по итогам работы за квартал руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам увеличивается в пределах фонда оплаты труда на 30 процентов оклада в случае поощрения (награждения) руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера в период, по итогам работы за который осуществляется премирование:

- поощрениями и наградами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации;

- государственными наградами (знаками отличия, орденами и медалями) Российской Федерации;

- государственными наградами (знаками отличия и медалями) Омской области, в том числе знаком отличия "За служение Омской области" (трех степеней), золотой медалью "За особые заслуги перед Омской областью", медалью "За высокие достижения";

- ведомственными знаками отличия, в том числе Почетной грамотой и Благодарностью Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;

- наградами высших органов государственной власти Омской области, в том числе почетными грамотами Законодательного Собрания Омской области и Правительства Омской области, Благодарственным письмом Законодательного Собрания Омской области, благодарственным письмом Губернатора Омской области.

4. Отчеты о выполнении целевых показателей эффективности деятельности по итогам работы за квартал (далее - отчет по итогам работы за квартал) по форме согласно приложению к настоящему Порядку с приложением подтверждающих документов предоставляются учреждениями до 8 числа месяца, следующего за отчетным кварталом (далее - отчетный месяц), в департамент социального обслуживания Министерства.

5. Для премирования по итогам работы за квартал осуществляется представление отчетов по итогам работы за квартал в структурные подразделения Министерства, указанные в пункте 5 настоящего Порядка, в срок до 8 числа отчетного месяца управлением отраслевого планирования и финансирования департамента финансово-экономического обеспечения Министерства (далее - управление отраслевого планирования и финансирования) - по выполнению учреждениями первого и второго целевого показателя.

6.Структурные подразделения Министерства, указанные в пункте 5 настоящего Порядка, совместно с управлением государственной службы и Министерства (далее

- управление государственной службы и кадров), отделом программного сопровождения департамента информационных технологий и автоматизации Министерства осуществляют проверку отчетов по итогам работы за квартал и направляют согласованную сводную информацию в управление отраслевого планирования и финансирования для премирования по итогам работы за квартал до 13 числа отчетного месяца.

Управление государственной службы и кадров представляет в управление отраслевого планирования и финансирования информацию о руководителях, имеющих дисциплинарные взыскания, совершенные в период, за который производится премирование, в сроки, предусмотренные настоящим пунктом.

7. Управление отраслевого планирования и финансирования производит расчет размера премии по итогам работы за квартал и представляет его в управление государственной службы и кадров в течение 3 рабочих дней со дня получения информации, предусмотренной пунктом 7 настоящего Порядка.

8. Управление государственной службы и кадров осуществляет подготовку проекта распоряжения Министерства о премировании руководителей учреждений по итогам работы за квартал в течение 2 рабочих дней со дня получения расчета размера премии по итогам работы за квартал.

9. Премия по итогам работы за квартал руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам не выплачивается при наличии следующих оснований:

1) существенные финансовые нарушения в деятельности учреждения по результатам проверок контролирующих организаций;

2) чрезвычайная ситуация в учреждении, обусловленная недобросовестным исполнением обязанностей работниками учреждения.

10. Размер премии по итогам работы за квартал руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру при наличии неснятого дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, совершенные в период, за который производится премирование, снижается:

1) за замечание – на 50 процентов;

2) за выговор – на 100 процентов.

Руководителю учреждения, имеющему неснятые дисциплинарные взыскания за дисциплинарные проступки, совершенные в период, за который производится премирование, размер премии по итогам работы за квартал, не снижается по решению заместителя Председателя Правительства Омской области, Министра труда и социального развития Омской области на основании предложений первого заместителя Министра труда и социального развития Омской области или заместителей Министра труда и социального развития Омской области.

10.1 Для руководителя учреждения устанавливается ежегодная премия по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг при условии выполнения следующих показателей эффективности деятельности:

N п/п	Целевой показатель эффективности деятельности руководителей	Критерии выполнения	Количество процентов

1	2	3	4
1	Количество баллов, полученных учреждением по итогам проведения независимой оценки качества условий оказания услуг по совокупности критериев оценки качества условий оказания услуг организаций в сфере социального обслуживания, определенных в соответствии с приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 23 мая 2018 года N 317н "Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий оказания услуг организациями социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы", от 31 мая 2018 года N 344н "Об утверждении единого порядка расчета показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования, социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы", баллы	от 91 до 100	20
		от 80 до 90	15
		от 70 до 79	10
2	Степень выполнения учреждением плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг, разработанного в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 17 апреля 2018 года N 457	100%	10

Отчеты о выполнении целевых показателей по итогам независимой оценки качества условий оказания услуг ежегодно, в срок до 20 января, направляются в управление отраслевого планирования и финансирования:

1) аналитическим отделом Министерства - по показателю "Количество баллов, полученных учреждением по итогам проведения независимой оценки качества условий оказания услуг по совокупности критериев оценки качества условий оказания услуг организаций в сфере социального обслуживания, определенных в соответствии с приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 23 мая 2018 года N 317н "Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий оказания услуг организациями социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы", от 31 мая 2018 года N 344н "Об утверждении единого порядка расчета показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования, социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы";

2) структурными подразделениями, указанными в пункте 5 настоящего Порядка, - по показателю "Степень выполнения учреждением плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг, разработанного в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 17 апреля 2018 года N 457".

Назначение ежегодной премии по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг руководителю учреждения осуществляется распоряжением Министерства.

10.2. Снижение размера премии руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам в связи с применением к ним дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

Приложение
к Порядку расчета размера
премиальных выплат по итогам
работы за квартал руководителю
учреждения, его заместителям и
главному бухгалтеру и ежегодной
премии по результатам независимой
оценки качества условий оказания
услуг руководителя учреждения

ОТЧЕТ
о выполнении целевых показателей эффективности деятельности

_____

(наименование должности руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения)

за _____

(период, по итогам работы за который осуществляется премирование)

N п/п	Целевой показатель эффективности деятельности	Результат выполнения
1	2	3

Руководитель учреждения _____ _____
(подпись) (инициалы, фамилия)

Главный бухгалтер учреждения _____ _____
(подпись) (инициалы, фамилия)

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников
бюджетного учреждения Омской области
"Комплексный центр социального
обслуживания населения "Любава"
Советского административного округа"

ПОРЯДОК РАСЧЕТА
размера ежегодной премии за развитие платных услуг руководителя учреждения, их заместителям и главным бухгалтерам

1. Размер ежегодной премии за развитие платных услуг руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения определяется по результатам работы за отчетный период и выплачивается за счет средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности (далее – внебюджетные средства).

2. Сумма премиального фонда за развитие платных услуг определяется в размере 1 процента от общего объема внебюджетных средств, полученных за отчетный период, при условии фактического превышения поступления по сравнению с предшествующим периодом.

3. Размер ежегодной премии за развитие платных услуг начисляется руководителю учреждения в размере, определяемых по следующей формуле:

$$Рпр = (Д \times П)/Ч,$$ где:

Рпр – размер премии руководителя учреждения;

Д – общий объем внебюджетных средств, поступивших за отчетный период, за исключением ежемесячной платы за предоставление социальных услуг в стационарной форме социального обслуживания (75 процентов пенсии);

П – 1 процент;

Ч – занятые штатные единицы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

4. Размер ежегодной премии за развитие платных услуг руководителя учреждения, не должен превышать 200 процентов от установленного должностного оклада.

5. Размер ежегодной премии за развитие платных услуг заместителям руководителя и главного бухгалтера определяется по решению руководителя учреждения и не должен превышать 200 процентов от установленных им должностных окладов.

6. Руководитель учреждения в срок до 1 февраля предоставляет в управление отраслевого планирования и финансирования департамента финансово-экономического обеспечения Министерства (далее – управление отраслевого планирования и финансирования) отчет о средствах, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, по форме согласно приложению к настоящему Порядку.

7. Управление отраслевого планирования и финансирования производит расчет размера ежегодной премии за развитие платных услуг и представляет его в управление государственной службы и кадров Министерства (далее – управление государственной службы и кадров) в течение 5 рабочих дней со дня получения информации, предусмотренной пунктом 6 настоящего Порядка.

8. Управление государственной службы и кадров осуществляет подготовку проекта распоряжения Министерства о назначении ежегодной премии за развитие платных услуг руководителям учреждений в течение 3 рабочих дней со дня получения расчета, указанного в пункте 7 настоящего Порядка.

Приложение
к Порядку расчета размера ежегодной премии за развитие платных услуг руководителю учреждения, их заместителям и главным бухгалтерам

ОТЧЕТ
о средствах, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности (далее – внебюджетные средства)

_____
(наименование учреждения)

Общий объем внебюджетных средств, за исключением ежемесячной платы за предоставление социальных услуг в стационарной форме социального обслуживания (75 процентов пенсии), за предшествующий отчетному году период, руб.	Общий объем внебюджетных средств, за исключением ежемесячной платы за предоставлени е социальных услуг в стационарной форме социального обслуживания (75 процентов пенсии), за отчетный год, руб.	Отклонение, руб.	Процент премии, 1 %	Занятые штатные единицы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера	Размер ежегодной премии за развитие платных услуг руководителю
1	2	3=2-1	4=2*1%	5	6=4/5

Приложение № 2
к приказу бюджетного учреждения
Омской области "Комплексный центр
социального обслуживания населения
"Любава" Советского административного
округа" от 05 мая 2022 года № _____

Мнение Совета трудового
коллектива БУ "КЦСОН "Любава"
от "04" мая 2022 г. N 3 учтено

ПОРЯДОК

премирования работников бюджетного учреждения Омской области "Комплексный центр социального обслуживания населения "Любава" Советского административного округа"

I. Общие положения

1. Настоящий Порядок премирования работников бюджетного учреждения Омской области "Комплексный центр социального обслуживания населения "Любава" Советского административного округа" (далее – Порядок) содержит механизм оценки результативности и качества труда работника при помощи показателей премирования (Приложение № 4 к положению об оплате труда), сроки осуществления данной оценки и ответственных за осуществление оценки лиц, правила расчета размера премиальных выплат по итогам работы за месяц с учетом оценки результативности и качества труда работника, в пределах фонда оплаты труда.

2. Премирование по итогам работы производится работникам за фактически отработанное в отчетный период время.

3. Премия по итогам работы работникам может быть не выплачена в случае наличия в период, по итогам работы за который осуществляется премирование, неснятого дисциплинарного взыскания, невыполнения в полном объеме должностных обязанностей, нарушения производственной и трудовой дисциплины, а также уволенным сотрудникам.

Раздел 2. Порядок премирования

1. На премирование работников направляются ассигнования областного бюджета и средства, поступающие в учреждение от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

2. Премирование работников по итогам работы за месяц осуществляется с учетом оценки результативности и качества труда работников учреждения.

3. Оценка результативности и качества труда работников проводится на основании показателей премирования, утвержденных порядком премирования работников учреждения (Приложение №4 настоящего Порядка).

4. Оценка результативности и качества труда работников осуществляется комиссией по установлению размеров стимулирующих выплат работникам (далее -комиссия по премированию), в состав которой входят руководитель учреждения, его заместители, главный бухгалтер, экономист, руководители структурных подразделений учреждения, а также обязательно представители СТК работников учреждения.

5. Сводный отчет о выполнении показателей премирования работниками структурного подразделения за месяц составляется руководителем структурного подразделения, согласно Приложению № 1 к настоящему Порядку.

Руководитель структурного подразделения знакомит работников под роспись с результатами отчета о выполнении показателей премирования за месяц и в срок до 5 числа месяца, следующего за оцениваемым месяцем, представляет его за своей подписью в комиссию по премированию. В случае необходимости к сводному отчету прилагаются подтверждающие документы.

6. Комиссия по премированию осуществляет оценку результативности и качества труда работников на основе сводных отчетов о выполнении показателей премирования работников структурных подразделений и выполнении показателей премирования руководителей структурных подразделений (далее – отчеты).

Для осуществления оценки результативности и качества труда работников за месяц отчеты за соответствующий месяц коллегиально обсуждаются и, в случае необходимости, корректируются.

Итоги оценки результативности и качества труда работников за месяц (далее – период) оформляются в виде таблицы, согласно Приложению № 2 настоящего Порядка.

7. По итогам заседания комиссии по премированию оформляется протокол, который содержит оценку результативности и качества труда работников.

В случае корректировки сумм баллов, содержащихся в отчетах, в протоколе указываются причины произведенных корректировок.

Работники, оценка труда которых подвергалась корректировке на заседании комиссии по премированию, должны быть ознакомлены с протоколом заседания комиссии под роспись.

8. Финансово-экономическая служба учреждения в срок до 15 числа месяца, следующего за периодом, на основании протокола заседания комиссии по премированию осуществляет расчет размера премии, согласно Приложению № 3 к настоящему Порядку и представляет данный расчет руководителю учреждения за подписью главного бухгалтера. На основании расчета издается приказ о премировании за подписью руководителя учреждения.

9. Премиальные выплаты по итогам работы за период осуществляются одновременно с выплатой заработной платы за месяц, следующий за периодом.

10. Протоколы заседаний комиссии по премированию, отчеты за все месяцы, а также прилагаемые к ним подтверждающие документы подлежат хранению в соответствии с требованиями законодательства по срокам хранения бухгалтерской документации.

Раздел 3. Механизм формирования оценки результативности и качества труда работников

1.При определении размера премии учитывается оценка результативности, качества работы работника и объем средств, направляемых на премирование работников за период.

2. Оценка результативности и качества труда работников осуществляется путем суммирования баллов по показателям премирования.

Количество баллов по каждому показателю премирования определяется на основании критериев его выполнения в соответствии с Приложением № 4 настоящего Порядка.

3. Максимальная сумма баллов, которую может получить работник по результатам оценки результативности и качества труда, составляет 10 баллов, без учёта пункта 5 раздела № 4 настоящего Порядка.

Раздел № 4. Методика расчета размеров премиальных выплат по итогам работы

1. Размер премиальных выплат по итогам работы зависит от объема средств, которым располагает учреждение для направления на премирование работников по итогам работы за данный период.

2. Расчет размеров премиальных выплат по итогам работы осуществляется в процентах от должностного размера оклада, утвержденного положением об оплате труда работников по должностям.

Оценка	**Процент результативности**

(баллы)	(% типового оклада)
10	**100**
9	**90**
8	**80**
7	**70**
6	**60**
5	**50**
4	**40**

3. Для расчета размера премиальных выплат полученный расчетный процент типового оклада умножается на поправочный коэффициент, который рассчитывается как отношение объема средств, которыми располагает учреждение для направления на премирование работников по итогам работы за данный период, к объему средств, необходимых для выплаты премиальных, размер которых установлен по результатам оценки:

$П = П_{окл} * О_{факт} / О_{расч}$,

где

П – премиальная выплата по итогам работы за период;

$П_{окл}$– процент от должностного оклада;

$О_{факт}$– объем средств, которыми располагает учреждение для направления на премирование работников по итогам работы за данный период;

$О_{расч}$– объем средств, необходимых для премиальных выплат, размер которых установлен по результатам оценки.

4. Поправочный коэффициент может составлять любую величину (может быть больше или меньше единицы). Поправочный коэффициент утверждается приказом руководителя по итогам работы соответствующего периода.

5. Размер премии по итогам работы может быть увеличен в следующих случаях:

1) получение почетных грамот:

- Почётная грамота или Благодарственное письмо Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации – 5 баллов;

- Почётная грамота или Благодарственное письмо Правительства Омской области – 4 балла;

- Почётная грамота или Благодарственное письмо Министерства труда и социального развития Омской области – 3 балла;

- Почётная грамота или Благодарственное письмо Управления Министерства труда и социального развития Омской области по городу Омску – 2 балла;

- Почетная грамота или Благодарственное письмо администрации города Омска или администрации Советского административного округа – 1 балл;

- Почётная грамота, Благодарственное письмо или диплом с занесением на Доску почета БУ "КЦСОН "Любава" – 1 балл.

- Почетная грамота, Благодарственное письмо сторонних организаций-1 балл.

2) участие в конкурсах профессионального мастерства, смотрах, конкурсах, олимпиадах, участие в общественно-значимых мероприятиях – 3 балла (по каждой номинации); занятие призового места в конкурсах профессионального мастерства, смотрах, конкурсах, олимпиадах – 5 баллов (по каждой номинации).

3) отсутствие замечаний по итогам мероприятий внутреннего контроля учреждения, внешних проверяющих органов – на 1 балл.

Приложение № 1
к Порядку премирования
работников бюджетного
учреждения Омской области
"Комплексный центр социального
обслуживания населения "Любава"
Советского административного округа"

СВОДНЫЙ ОТЧЕТ
о выполнении показателей премирования
за _____ 20___ года

(месяц)

№ п/п	ФИО, должность	Перечень показателей	Оценка показателя в баллах
1.			
Общая сумма баллов:			
2.			
Общая сумма баллов:			
3.			
Общая сумма баллов:			
Руководитель структурного подразделения			ФИО, подпись

Приложение № 2
к Порядку премирования работников
бюджетного учреждения омской области
"Комплексный центр социального
обслуживания населения "Любава"
Советского административного округа"

ОЦЕНКА
результативности и качества труда работников
бюджетного учреждения Омской области "Комплексный центр социального обслуживания населения "Любава" Советского административного округа"
за период _____

Фамилия, имя, отчество работника	Должность	Отработанное время (дней)	Оценка в баллах

Приложение № 3
к Порядку премирования работников
бюджетного учреждения омской области
"Комплексный центр социального
обслуживания населения "Любава"
Советского административного округа"

РАСЧЕТ
размера премиальных выплат по итогам работы за _____работников бюджетного учреждения Омской области "Комплексный центр социального обслуживания населения "Любава" Советского административного округа"

№ п/п	Фамилия, имя, отчество работника	Занимаемая должность	Оценка (баллы)	Процент результативности (%)	Размер должностного оклада (руб)	Расчетный размер премии (руб)	Норма рабочего времени	Фактически отработанное время	Премия с учетом фактически отработанного времени (руб)	Поправочный коэффициент	Размер премии (в руб)
1	2	3	4	5	6	7=5*6	8	9	10=7/8*9	11	12=10*11

Приложение № 4
к Порядку премирования работников
бюджетного учреждения омской области
"Комплексный центр социального
обслуживания населения "Любава"
Советского административного округа"

Порядок установления премиальных выплат за безупречное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей

1. Общие положения

1. Настоящий порядок установления премиальных выплат за безупречное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей (далее - порядок) определяет правила установления премиальных выплат за безупречное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей (далее – премия) работникам учреждения и выплачивается в целях усиления их материальной заинтересованности в своевременном и качественном исполнении должностных обязанностей и повышения уровня ответственности за порученный участок работы.

2. На выплату премии направляются ассигнования областного бюджета и (или) средства, поступающие в учреждение от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

3. Премирование работников производится с учетом объема средств, которыми располагает учреждение на премирование работников за данный период.

4. Основными критериями для выплаты премии являются:

- безукоризненное исполнение трудовых обязанностей;
- выполнение установленных плановых показателей и нормативов в работе.

5. Назначение премии производится с учетом трудового вклада каждого сотрудника в выполнении государственного задания, утвержденного на очередной финансовый год.

6. Премиальные выплаты не производятся увольняющимся работникам, а также в случае наличия в месяце, за который осуществляется премирование:

- неснятого дисциплинарного взыскания;
- нарушения производственной и трудовой дисциплины;
- привлечения к административной или уголовной ответственности.

7. Назначение премиальных выплат осуществляется комиссией по установлению размеров стимулирующих выплат работникам (далее – комиссия).

2. Порядок премирования работников по категориям "социальный работник", "средний медицинский персонал"

8. Премирование по категориям "социальный работник", "средний медицинский персонал" осуществляется пропорционально личному вкладу каждого работника в выполнении задач учреждения.

9. Для определения размера премии заведующими отделениями в финансово-экономическую службу до 20 числа следующего за расчетным подаются служебные записки с указанием Ф.И.О. сотрудников, имеющим право на данную выплату.

Премирование осуществляется при условии выполнении работником критериев пункта 4 настоящего порядка.

10. Финансово-экономическая служба осуществляет расчет размера премии следующим образом:

по каждому работнику определяется индивидуальный коэффициент, который рассчитывается как отношение фонда оплаты труда, обеспечивающий сохранение целевых показателей (соотношения заработной платы социальных работников и среднего медицинского персонала к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Омской области) к фонду начисленной заработной платы (без отпускных и материальной помощи).

11. Результаты расчетов представляются в комиссию в виде таблицы в соответствии с приложением № 1 к настоящему порядку.

3. Порядок премирования работников, Не относящихся к категории "социальный работник", "средний медицинский персонал"

12. Премирование работников осуществляется при условии выполнения ими критериев пункта 4 настоящего порядка за:

– тщательное, аккуратное и образцовое исполнение должностных обязанностей;
– высокую интенсивность труда;
– активность, энтузиазм в работе и высокий уровень профессионализма;
– применение инновационных форм и методов работы.

13. Для назначения премиальных выплат в комиссию до 20 числа месяца, следующего за расчетным, подаются служебные записки непосредственным руководителем работника.

14. Размер премии определяется комиссией индивидуально по каждому работнику с учетом мнения непосредственного руководителя.

4. Заключительные положения

15. В конце месяца по итогам заседания комиссии оформляется протокол.

16. Премиальные выплаты осуществляются одновременно с выплатой заработной платы за текущий месяц.

17. Протоколы заседаний комиссии, расчеты, а также прилагаемые к ним подтверждающие документы хранятся в соответствии с требованиями законодательства по срокам хранения бухгалтерской документации.

Приложение № 1 к порядку
установления премиальных выплат
за безупречное и добросовестное
исполнение трудовых обязанностей

Ф.И.О.	Фонд начисленной заработной платы (без отпускных, материальной помощи), руб.	Распределение премии за безупречное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей %	Распределение премии за безупречное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей,
1	2	3	4