

Министерство социального развития, опеки и попечительства Иркутская область
ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ
«ЦЕНТР ПОМОЩИ ДЕТЯМ, ОСТАВШИМСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ,
г. Ангарска»

П Р И К А З

« 19 » 05 2022г.

г. Ангарск

№ 109-09

«О внесении изменений в «Положения об оплате труда работников ОГКУСО «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска»»

Руководствуясь приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 12 мая 2022г. № 53-62-мпр «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области», принимая во внимание необходимость пересмотра сроков оценки качества выполняемых работ работников учреждения, руководствуясь Уставом учреждения

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести следующие изменения в «Положение об оплате труда работников ОГКУСО «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска», утвержденное приказом от 29.01.2019г. № 3 –ахд:

1.1. Дополнить п. 31 Положение об оплате труда работников ОГКУСО «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска новыми абзацами

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

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

1.2. Изложить раздел 2 приложения 3 к Положению об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска» «Порядок расчета стимулирующих выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников государственного казенного учреждения социального обслуживания «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска»» в новой редакции:

« 2. Условия и порядок определения размера надбавки за качество выполняемых работ и надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (в совокупности – оценки эффективности деятельности работников)

2.1. Показатели для назначения указанных выплат индивидуализированы для каждой группы должностей.

2.2. Решение о назначении указанных выплат и их конкретный размер принимается директором учреждения в начале года и в дальнейшем может пересматриваться по мере необходимости (ежемесячно, ежеквартально).

2.3. Размеры выплат определяются директором учреждения согласно критериям и показателям оценки эффективности деятельности работников, на основании сведений, представленных заместителями директора, руководителями структурных подразделений, советов, комиссий.

2.4. Оценка качества выполняемых работ работников определяется по балльной системе. Максимальное количество баллов зависит от степени квалификации труда и меры ответственности.

Должность	Ежемесячное	1 раз в 6 месяцев
заведующий приемным отделением, заведующий отделением социальной диагностики и социальной реабилитации, несовершеннолетних, заведующий	-	22

отделением социально-правовой помощи, заведующий отделением сопровождения замещающих семей, заведующий отделением психолого-педагогической помощи семье и детям, заведующий отделением экстренного реагирования, заведующий отделением по постинтернатному сопровождению.		
музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, инструктор по труду, педагог-организатор, педагог-психолог, воспитатель, социальный педагог, врач педиатр, педагог дополнительного образования	22	-
заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер, ведущий экономист, специалист по охране труда, специалист по кадрам, ведущий юристконсульт, контрактный управляющий, инженер по ремонту, системный администратор, ведущий системный администратор,	-	21
заведующий хозяйством, шеф-повар, специалист по социальной работе, помощник воспитателя,	-	18
старшая медицинская сестра	18	-
медицинская сестра диетическая, медицинская сестра	16	-
механик, водитель, заведующий складом, делопроизводитель	-	16
кладовщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, повар	-	10
рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, кастаньяша, парикмахер, подсобный рабочий, обувщик, сторож, уборщик территории, уборщик служебных помещений, оператор стиральных машин, гладильщик	-	8

2.5 Оценка **интенсивности и высоких результатов работ** работников определяется в процентном отношении к должностному окладу на основании следующих показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения

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

2.6. Каждому критерию присваивается максимальное количество баллов (процентов). Для измерения качества и интенсивности труда работников по каждому критерию выводятся показатели и шкала показателей.

2.7 Итоговая сумма баллов (процентов) определяется путем суммирования баллов (процентов) по каждому критерию за определенный период.

2.8 Порядок расчета

Для определения стоимости балла (процента) бухгалтерии учреждения необходимо:

- произвести подсчет баллов (процентов) за календарный период по максимально возможному количеству критериев показателей для каждого работника;
- суммировать баллы (проценты), полученные всеми работниками (общая сумма баллов (процентов));
- размер централизованной стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированной на период, разделить на общую сумму баллов (процентов). В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла (процента);
- показатель денежного веса умножаем на сумму баллов (процентов) каждого работника. В результате получаем размер выплаты каждого работника за период.

В зависимости от фактического использования фонда оплаты труда выделенному учреждению на очередной финансовый год денежный вес балла (процента) может изменяться.

2.9. Критерии оценки эффективности могут, пересмотрены по результатам работы за истекший период.

2.10. Конкретные критерии оценки эффективности на группы работников утверждаются директором и применяются в совокупности с контролем качества самих работников.

2.11. В течение каждого месяца директором учреждения и его заместителями, руководителями структурных подразделений ведется мониторинг деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющим провести рейтинговый подсчет баллов (процентов), на основе которого производится определение надбавки за качество, интенсивность и высокие результаты в работе».

2. Заместителю главного бухгалтера Гладыш А. В. расчет и начисление выплат работникам учреждения, указанным в п. 1.1. настоящего приказа, производить в соответствии с изменениями установленными настоящим приказом с 23.05.2022г.

3. Изменения, указанные в п. 1.2. настоящего приказа вступают в законную силу с 01.06.2022г.

4. Ведущему юрисконсульту Белозерцеву М. Г. копию настоящего приказа разместить на сайте учреждения.

5. Делопроизводителю Мастепако Д. В. ознакомить с настоящим приказом под расписку: заместителей директора, главного бухгалтера и заведующих отделений.

6. Заместителю директора по административно-хозяйственной работе Болотниковой О. В., главному бухгалтеру Кузнецовой Е. Г., заведующим отделений (Березиной А. Л., Бородина Н. А., Лопатиной О. П., Леонец Ф. А., Слисаренко Т. В. . Н., Яхимбаевой Т. В.) ознакомить с настоящим приказом подчиненных работников.

7. Контроль за исполнение настоящего приказа возложить на главного бухгалтера Кузнецову Е. Г.

Директор

Н. А. Олухова