ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ «ЦЕНТР ПОМОЩИ ДЕТЯМ, ОСТАВШИМСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ, г. АНГАРСКА»

ПРИКАЗ

28.04.2017г. **г.Ангарск** **№** 58-к

Об утверждении Положения
по оплате труда работников
ОГКУСО «Центр помощи детям,
оставшимся без попечения родителей,
г. Ангарска».

Руководствуясь приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 24 марта 2017 г. № 45-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющих деятельность по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Образование профессиональное среднее», «Деятельность по дополнительному профессиональному образованию прочая, не включенная в другие группировки», Уставом учреждения, на основании ст. 8 Трудового кодекса РФ,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников ОГКУСО «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска» с учетом мнения представительного органа работников учреждения и ввести его в действие с 01 июля 2017 года.
2. Ранее утвержденное Положение об плате труда работников ОГКУСО «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска» признать утратившим силу с 01 июля 2017 г.
3. Главному бухгалтеру Кузнецовой Е. Г. расчет и начисление заработной платы с 01 июля 2017 г. производить в соответствии с действующим Положением об оплате труда.
4. Специалисту по кадрам Агеевой С.И.:
- ознакомить с Положением об оплате труда весь персонал ОГКУСО «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска».
- обеспечить ознакомление с Положением об оплате труда всех вновь принимаемых сотрудников до подписания трудовых договоров с ними.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Приложение: Положение об оплате труда работников ОГКУСО «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска»

Директор Л.А.Щеглова

Приложение № 1 к приказу от
«28» 04 2017г. № 58-к

Принято с учетом мнения
представительного органа работников учреждения

«28» 04 2017 г.
Пономарева Р.И.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
работников областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска»

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) работников государственного казенного учреждения социального обслуживания «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска» (далее – Учреждение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 4 Закона Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 24 марта 2017 года № 45-мпр. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющих деятельность по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Образование профессиональное среднее», «Деятельность по дополнительному профессиональному образованию прочая, не включенная в другие группировки».

2. Настоящее Положение определяет:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам Учреждения;

3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения;

4) показатели и критерии эффективности деятельности работников Учреждения;

5) условия оплаты труда директора Учреждения, заместителя директора учреждения, главного бухгалтера Учреждения;

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

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

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

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

5. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих Учреждения.

Штатное расписание Учреждения подлежит согласованию с министерством.

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

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

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

8. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на текущий финансовый год в пределах лимитов бюджетных обязательств.

9. Директор учреждения несет ответственность за перерасход фонда заработной платы работников Учреждения.

Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

10. Заработная плата работника Учреждения состоит из:

1) оклада (должностного оклада);

2) выплат компенсационного характера;

3) выплат стимулирующего характера.

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

12. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников учреждений указаны в **Приложении 1** к настоящему положению.

13. По должностям работников Учреждения, размеры окладов (должностных окладов) по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению директора Учреждения с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

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

15. Работникам Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 4 настоящего положения.

Глава 3. РАЗМЕР И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

16. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной

работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) надбавка за работу в сельской местности.

17. Выплаты за работу с вредными условиями труда работникам учреждения устанавливается в размере до 12 процентов к окладу (должностному окладу) по результатам специальной оценки условий труда, проведенной в установленном законодательством порядке.

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

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

18. Работникам Учреждения, занятым на работах с опасными условиями труда, устанавливается надбавка за работу с опасными условиями труда в соответствии с **Приложением 2** к настоящему Положению.

19. Работникам Учреждения за непосредственную работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, устанавливается надбавка в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу) **(Приложение 3).**

20. Педагогическим работникам Учреждения за непосредственную работу с детьми из социально неблагополучных семей устанавливается надбавка в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу) **(Приложение 3).**

21. Доплата за работу в ночное время работникам Учреждения производится в размере 60 процентов часового оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Указанная выплата предоставляется за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

22. Доплаты работникам Учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

23. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления оклада (должностного оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

24. Работникам Учреждения, отделений Учреждения, расположенных в сельской местности, устанавливается надбавка за работу в сельской местности к окладу (должностному окладу) в размере 25 процентов.

25. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и включают в себя районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

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

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

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплата за стаж непрерывной работы;

3) выплаты за качество выполняемых работ;

4) премиальные выплаты по итогам работы;

5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ:

надбавка за квалификационную категорию, за ученую степень, за наличие почетного звания;

персональная надбавка.

27. Размер, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения определяются в Порядке расчета стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников государственного казенного учреждения социального обслуживания «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска» **(Приложение 4).**

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников должны отражать зависимость результатов труда и качества оказываемых государственных услуг непосредственно работником, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера и их размере принимает директор Учреждения по предложениям руководителей структурных подразделений Учреждения с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении с участием представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения определяются в процентах к окладу (должностному окладу) и в абсолютных размерах.

28. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в соответствии с Порядком расчета стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников государственного казенного учреждения социального обслуживания «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска» **Приложение 4** к настоящему Положения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты в работе может устанавливаться в размере до 300 процентов должностного оклада.

29. Выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы могут производиться работникам Учреждения за месяц, квартал, год, за выполнение особо важных, сложных и срочных заданий в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются в соответствии с Порядком расчета стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников государственного казенного учреждения социального обслуживания «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска» **Приложение 4** к настоящему Положения.

Премия выплачивается с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждения, в соответствии с Порядком расчета стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников государственного казенного учреждения социального обслуживания «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска» **Приложением 4** к настоящему Положения.

30. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в следующих размерах всем работникам учреждения, в размере 20 процентов оклада

(должностного оклада) за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада).

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на стимулирующую надбавку за стаж непрерывной работы и порядок ее применения, устанавливаются в соответствии с **Приложением 5** к настоящему положению.

31. За квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации медицинских, фармацевтических и педагогических работников учреждения, работающим по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, устанавливается стимулирующая надбавка за квалификационную категорию.

При оплате труда руководителей структурных подразделений Учреждения квалификационная категория учитывается в случае, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю работы возглавляемых ими структурных подразделений Учреждения.

Стимулирующая надбавка за квалификационную категорию устанавливается к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

за первую квалификационную категорию - 30 процентов;

за высшую квалификационную категорию - 50 процентов.

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

за наличие почетного звания - 10 процентов;

за ученую степень доктора наук - 20 процентов;

за ученую степень кандидата наук - 10 процентов.

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

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

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

Решение об установлении персональной стимулирующей надбавки и ее размере принимается директором Учреждения в отношении конкретного работника Учреждения.

Персональная надбавка к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год). Размер персональной стимулирующей надбавки может составлять до 300 процентов оклада (должностного оклада) и устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Глава 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

33. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

34. Размер должностного оклада директора Учреждения определяется в порядке, установленном Правительством Иркутской области.

35. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения определяются в зависимости от должностного оклада директора Учреждения и устанавливаются директора Учреждения.

Должностной оклад заместителя директора Учреждения устанавливается на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 10 - 60 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

36. С учетом условий труда директору Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии с главой 3 настоящего Положения.

37. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения, заместителям директора Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы за квартал, год, за выполнение особо важных, сложных и срочных заданий в процентах к должностному окладу в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения и доведенных до Учреждения лимитов бюджетных обязательств.

38. Размеры и условия выплат стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения осуществляются на основании распоряжения министерства с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей, утвержденных правовым актом министерства с учетом выполнения особо важных, сложных и срочных заданий.

39. Размер, порядок и условия установления премиальных выплат по итогам работы заместителям директора Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с Порядком расчета стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников государственного казенного учреждения социального обслуживания «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска» **Приложением 4** к настоящему Положения.

40. Директору Учреждения, заместителям директора из числа учителей, преподавателей, социологов, педагогов, психологов, осуществляющим работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности, производится доплата в размере до 25 процентов должностного оклада по соответствующей специальности. Размер доплаты для директора Учреждения определяется министерством, для заместителей директора Учреждения – директором.

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

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

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

42. Работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь за счет экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

1.) причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество;

2) материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи (супруга (супруги), родителя, ребенка) (далее – член семьи);

3) смерть работника, смерть члена семьи работника.

Условия выплаты материальной помощи, ее размеры устанавливаются в Положении о материальной помощи (**Приложение 6** к настоящему положению).

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, при представлении документов, подтверждающих наличие оснований для предоставления материальной помощи, при наличии экономии фонда оплаты труда работников Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи директору Учреждения и ее размере принимается министерством на основании письменного заявления директора Учреждения и представленных им в министерство документов, подтверждающих наличие оснований для оказания материальной помощи, при наличии экономии фонда оплаты труда работников Учреждения.

43. В случае смерти работника учреждения материальная помощь оказывается однократно одному члену его семьи, первым подавшему заявление об оказании материальной помощи с приложением свидетельства о смерти работника учреждения и документов, подтверждающих их родство.

Глава 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

44. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за норму рабочего времени за месяц и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы.

45. Оплата труда работникам Учреждения осуществляется за счет бюджета ОГКУСО «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска», финансируемого из бюджета Иркутской области.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска»

Минимальные размеры должностных окладов работников государственного казенного учреждения социального обслуживания «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска»

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
медицинская сестра диетическая	2	5230
медицинская сестра	3	5490
старшая медицинская сестра	5	6060
врач-специалист	2	8100
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
специалист по социальной работе	1	5350
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
заведующий отделением; начальник лагеря	Не установлен	6250
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»		
помощник воспитателя	Не установлен	4400
ПКГ «Должности педагогических работников»		
инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	1	5320
социальный педагог	2	5610
воспитатель; педагог-психолог	3	5900
старший воспитатель; логопед	4	6190
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень -делопроизводитель	4400	
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень - заведующий хозяйством; - заведующий складом	5100	
3 квалификационный уровень - шеф-повар	5490	
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень - специалист по кадрам	6000	
4 квалификационный уровень - ведущий бухгалтер;	7350	

- ведущий экономист; - специалист по охране труда; - ведущий программист; - ведущий юрисконсульт; - контрактный управляющий		
5 квалификационный уровень - заместитель главного бухгалтера	7950	
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
- дворник; - уборщик служебных помещений; - сторож; - обувщик; - подсобный рабочий; - кастелянша; - гладильщик	1	3580
- кладовщик	2	3804
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; - оператор стиральных машин	1	4580
- повар	2	4720
- электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования; - механик	3	5040
- водитель автомобиля	4	5460

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска»

Перечень учреждений, подведомственных Министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, работа в которых дает право на надбавку к окладу (должностному окладу) в связи с опасными условиями труда

I. Учреждения, их структурные подразделения с опасными условиями труда, работа в которых дает право на надбавку в связи с опасными условиями труда в размере 15 процентов оклада (должностного оклада)	
1.	Центры помощи детям, оставшимся без попечения родителей, центры социальной помощи семье и детям, социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска»

Перечень работников Учреждения, которым за непосредственную работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, устанавливается надбавка в размере 20 процентов:

1. Директор;
2. Заместитель директора по социально - реабилитационной работе;
3. Заведующий отделением (отделение социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних, отделение социально правовой помощи);
4. Инструктор по физической культуре;
5. Музыкальный руководитель;
6. Педагог-психолог (отделение социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних, отделение сопровождения замещающих семей);
7. Логопед;
8. Социальный педагог (отделение социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних, отделение сопровождения замещающих семей);
9. Воспитатель;
10. Педагог-организатор;
11. Врач-педиатр;
12. Старшая медицинская сестра;
13. Медицинская сестра;
14. Помощник воспитателя;
15. Специалист по социальной работе (отделение социально правовой помощи);
16. Главный бухгалтер;
17. Заместитель директора по административно хозяйственной работе;
18. Старший воспитатель.

Перечень педагогических работников Учреждения отделения психолого-педагогической помощи семье и детям, которым за непосредственную работу с детьми из социально неблагополучных семей устанавливается надбавка в размере 20 процентов.

1. Педагог-психолог;
2. Социальный педагог**.**

Приложение 4
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»

1. Виды и размеры стимулирующих выплат

1.1.Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности стимулирующего характера работников определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска»

1.2.Настоящий порядок регламентирует следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в абсолютном значении пропорционально отработанному времени;

2) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентах к должностному окладу пропорционально отработанному времени;

3) премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в абсолютном значении без применения к ним выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями установленными в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации (районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством).

2. Условия и порядок определения размера выплаты за качество выполняемых работ и выплаты 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 ежемесячно.

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 бальной системе. Максимальное количество баллов зависит от степени квалификации труда и меры ответственности.

Должность	**Ежемесячное**
заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер, ведущий экономист, специалист по охране труда, специалист по кадрам, ведущий юрисконсульт , контрактный управляющий, заведующий отделением социальной диагностики и социальной реабилитации, несовершеннолетних , заведующий отделением социально-правовой	18

помощи, заведующий отделением сопровождения замещающих семей, заведующий отделением психолого-педагогической помощи семье и детям, начальник лагеря	
заведующий хозяйством, шеф-повар, старшая медицинская сестра, механик, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра, водитель, специалист по социальной работе	16
музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, инструктор по труду, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, воспитатель, логопед, социальный педагог, врач педиатр, педагог-организатор, ведущий -программист	22
заведующий складом, кладовщик, делопроизводитель, электромонтер пот ремонту и обслуживанию электрооборудования	10
помощник воспитателя, повар, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, кастелянша	8
подсобный рабочий, обувщик, сторож, вахтер, дворник, уборщик служебных помещений, оператор стиральных машин, гладильщик	8

2.5 Оценка **интенсивности и высоких результатов работ** работников определяется в процентном отношении к должностному окладу

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 месяц.

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.

2.8. Критерии оценки эффективности могут, пересмотрены по результатам работы за истекший период (полгода, год).

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

2.10. 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 выплат за качество интенсивность и высокие результаты в работе на следующий месяц.

3. Условия премирования за квартал, год в пределах фонда оплаты труда.

3.1. Работникам учреждения по результатам работы может производиться премирование за квартал, год в пределах фонда оплаты труда.

3.2. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

При выплате премии учитываются оценки эффективности деятельности работников Учреждения.

3.3. Работникам учреждения может быть выплачена премия за выполнение особо важных, сложных и срочных заданий с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, в связи с достижением юбилейной даты.

3.2. Размер премии устанавливается в абсолютном значении (без учета повышающих коэффициентов).

5. Перечень оснований отмены или уменьшения стимулирующих выплат

5.1. Основания для отмены стимулирующих выплат в соответствующем периоде:

- наличие дисциплинарного взыскания;

- нарушение работником санитарно-эпидемиологического режима, в .т.ч. не прохождения в установленные сроки медицинского осмотра;

- нарушение работником правил техники безопасности и пожарной безопасности, положений по охране жизни и здоровья ;

- наличие обоснованных жалоб (предписаний) со стороны контролирующих и надзорных органов или получателей социальных услуг на действия (бездействия) работника;

- нарушения работником норм и правил поведения (нарушение педагогической и (или) служебной этики);

- недостоверность предоставленных работником сведений, наличие грубых ошибок в ведении документации, отчетов. Не предоставление работником необходимой информации, планов, отчетов, актов, табелей и т.п.;

- наличие травматизма среди воспитанников (при установленной вине работника несущего ответственность за жизнь и здоровье детей)), травматизм работника на рабочем месте по его вине;

5.2. Основания для снижения стимулирующих выплат в соответствующем периоде:

- снижение качественных показателей работы, отрицательная динамика результатов (от 10% до 90% от набранных баллов (процентов);

- изменение работником содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденных приказом работодателя (от 10% до 50% от набранных баллов (процентов);

- халатное отношение к сохранности материально-технической базы учреждения (от 10% до 90% от набранных баллов (процентов);

- пассивность, неучастие в жизнедеятельности и общих мероприятиях учреждения (от 30% до 50% от набранных баллов (процентов);

- некачественное исполнение своих должностных обязанностей (от 10% до 50% от набранных баллов (процентов);

- невыполнение плана работы без уважительных причин (от 10% до 90% от набранных баллов (процентов).

6. Заключительные положения

6.1 .Премии выплачиваются согласно приказа директора, на основании служебной записки соответствующего руководителя работника, кроме премий к юбилейным датам. К юбилейным датам выплачиваются на основании данных представленных специалистом по учету кадров.

6.3. Размеры премий определяются комиссионно с учетом мнения соответствующего руководителя работника.

6.4. Премирование осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда и только после выплаты заработной платы и получения оценки эффективности деятельности учреждения за прошедший квартал

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска»

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на установление стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в государственном казенном учреждении социального обслуживания «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска»

1. При исчислении стажа непрерывной работы, дающего право на установление стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в государственном казенном учреждении социального обслуживания «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска» (далее - стимулирующая надбавка, учреждения социального обслуживания), засчитывается:

1) работникам учреждений социальной защиты населения:

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

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

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

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

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

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

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

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в медицинские организации и учреждения социальной защиты

населения не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

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

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

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

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

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

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

2. Стаж работы сохраняется:

1) не позднее одного месяца:

со дня увольнения из медицинских организаций и учреждений социального обслуживания;

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

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пункте 29 главы 4 настоящего Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

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

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

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

2) не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из медицинских организаций, учреждений социального обслуживания и должностей, указанных в пункте 29 главы 4 настоящего Положения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях, предусмотренных в пункте 29 главы 4 настоящего Положения.

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

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

3) не позднее трех месяцев:

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

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

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

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

5) не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), перечисленных в пункте 32 главы 4 Положения;

6) стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), перечисленных в пункте 29 главы 4 настоящего Положения:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

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

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

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

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений (подразделений), перечисленных в пункте 32 главы 4 настоящего Положения, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

7) стаж работы сохраняется также в случаях:

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

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

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

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

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников
областного государственного казенного
учреждения социального
обслуживания «Центр помощи детям,
оставшимся без попечения
родителей, г. Ангарска»

Положение о материальной помощи работникам областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска»

1. Общие положения

1.1. Положение об оказании материальной помощи работникам областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска» (далее - Учреждение) разработано в целях регулирования материальной поддержки работников Учреждения;

1.2. Материальная помощь оказывается единовременно при наличии экономии фонда оплаты труда на основании личного заявления работника либо лица предоставившего необходимые документы в случае указанном в п. 2.2.3. настоящего положения.

1.3. Настоящее положение распространяется на основных работников, занимающих должности по штатному расписанию.

2. Случаи, размер и основания для выплаты материальной помощи

2.1.Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается в случаях:

2.1.1. Причинения материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника в размере до 10000 рублей;

2.1.2. В связи с материальными затруднениями: длительной - более двух месяцев болезнью работника; получением работником травмы в результате аварии несчастного случай или стихийного бедствия; длительной болезнью членов семьи (супруга, родителей, родных братьев или сестер, детей) до 10000 рублей

2.1.3. Смерть работника – до 10000 рублей, смерть члена семьи работника (супруга, родителей, детей) – до 5000рублей

2.2. Основания для материальной помощи работникам Учреждения (прилагаются работником к заявлению):

2.2.1. При рождении ребенка – копия свидетельства о рождении;

2.2.2. При причинении материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника в размере - документальное подтверждение о наступлении указанных обстоятельств с указанием размера причиненного ущерба от компетентных органов (справки, акты - полиции, МЧС);

2.2.3. В связи с материальными затруднениями:

- длительной - более двух месяцев болезнью работника – наличие больничного листа;

- получением работником травмы в результате аварии несчастного случай или стихийного бедствия – справки, акты из лечебного учреждения;

длительной болезнью членов семьи (супруга, родителей, родных братьев или сестер, детей) - (справки, акты из лечебного учреждения, документы, подтверждающие родство)

2.2.4. Смерть работника - свидетельство о смерти, документ, подтверждающий расходы на организацию похорон. Смерть члена семьи работника (супруга, родителей, детей) – свидетельство о смерти члена семьи, документ, подтверждающий родство работника с членом семьи.

3. Заключительные положения

3.1. Заявление пишется на имя директора Учреждения (лица его замещающего) с указанием причин для оказания материальной помощи с приложением соответствующих документов.

3.2. Выплата материальной помощи производится в сроки выплаты заработной платы в Учреждении на счет указанный в заявлении на оказание материальной помощи.

3.3. Материальная помощь работникам Учреждения осуществляется за счет экономии фонда заработной платы ОГКУСО «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска», финансируемого из бюджета Иркутской области.

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

«29» декабря 2017г. № 69-ахд

г. Ангарск

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

На основании приказа Министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 11 декабря 2017г. № 53-163/17-мпр «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющих деятельность по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Образование профессиональное среднее», «Деятельность по дополнительному профессиональному образованию прочая, не включенная в другие группировки» и признании утратившими силу отдельных приказов министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области», приказа Министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 15 ноября 2017г. № 53-151/17-мпр «Об увеличении (индексации) минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области», в соответствии с распоряжением Правительства Иркутской области от 6 октября 2017г. № 537-ра «О мерах по увеличению уплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, во исполнение ст. 1 Федерального закона от 19 июня 2000г. № 82-ФЗ с изменениями, внесенными Федеральным законом от 28 декабря 2017 г. N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения", руководствуясь Уставом учреждения

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения и дополнения в Положение об оплате труда работников ОГКУСО «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска» утвержденные приказом от 28.04.2017г. № 58-к (приложение 1 к настоящему приказу) и ввести в действие с 01.01.2018г.;
2. Главному бухгалтеру Кузнецовой Е. Г. расчет и начисление заработной платы производить в соответствии с утвержденными настоящим приказом изменениями;
3. Специалисту по кадрам Агеевой С. И. подготовить дополнительные соглашения к трудовым договорам работников в соответствии с утвержденными настоящим приказом изменениями, а так же ознакомить всех работников с указанными изменениями и дополнениями.
4. Контроль за исполнение настоящего приказа оставляю за собой

Директор **Л. А. Щеглова**

Приложение № 1
к приказу от 29.12.2017г. № 69-ахд

1. Приложение № 1 Положения об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска» утвержденного 28 апреля 2017г № 58-к изложить в следующей редакции:

«Минимальные размеры должностных окладов работников государственного казенного учреждения социального обслуживания «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска»

Наименование должностей	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
медицинская сестра диетическая	2	5230
медицинская сестра	3	5490
старшая медицинская сестра	5	6060
врач-специалист	2	8100
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
специалист по социальной работе	1	5564
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
заведующий отделением	Не установлен	7400
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»		
помощник воспитателя	Не установлен	4576
ПКГ «Должности педагогических работников»		
инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	1	5533
социальный педагог	2	5835
воспитатель; педагог-психолог	3	6136
логопед	4	6438
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень -делопроизводитель	4576	
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень - заведующий хозяйством; - заведующий складом	5304	
3 квалификационный уровень - шеф-повар	5710	
4 квалификационный уровень - механик	5824	
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень - специалист по кадрам; - инженер по ремонту	6240	
3 квалификационный уровень	6989	

- специалист по охране труда		
4 квалификационный уровень - ведущий бухгалтер; - ведущий экономист; - ведущий программист; - ведущий юрисконсульт; - контрактный управляющий	7644	
5 квалификационный уровень - заместитель главного бухгалтера	8268	
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
- дворник; - уборщик служебных помещений; - сторож; - обувщик; - подсобный рабочий; - кастелянша; - гладильщик; - кладовщик	1	3724
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; - оператор стиральных машин	1	4764
- повар	2	4909
- электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3	5242
- водитель автомобиля	4	5679

2. **Приложение № 3** Положения об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска» утвержденного 28 апреля 2017г № 58-к изложить в следующей редакции

Перечень работников Учреждения, которым за непосредственную работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, устанавливается надбавка в размере 20 процентов:

1. Директор;
2. Заместитель директора по социально - реабилитационной работе;
3. Заместитель директора по административно хозяйственной работе;
4. Заведующий отделением (отделение социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних, отделение социально правовой помощи, отделение сопровождения замещающих семей, отделение по постинтернатному сопровождению);
5. Инструктор по физической культуре (отделение социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних);;
6. Музыкальный руководитель (отделение социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних);
7. Педагог-психолог (отделение социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних, отделение сопровождения замещающих семей, отделение по постинтернатному сопровождению);
8. Логопед (отделение социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних);
9. Воспитатель (отделение социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних);

10. Помощник воспитателя (отделение социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних);
11. Социальный педагог (отделение социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних, отделение сопровождения замещающих семей, отделение по постинтернатному сопровождению);
12. Врач-педиатр (отделение социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних);
13. Старшая медицинская сестра (отделение социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних);
14. Медицинская сестра (отделение социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних);
15. Специалист по социальной работе (отделение социально правовой помощи);
16. Ведущий юрисконсульт (отделение по постинтернатному сопровождению).

Перечень работников Учреждения, которым за непосредственную работу с детьми из социально неблагополучных семей устанавливается надбавка в размере 20 процентов.

1. Заведующий отделением (отделение психолого-педагогической помощи семье и детям, отделение экстренного реагирования)
2. Педагог-психолог (отделение психолого-педагогической помощи семье и детям, отделение экстренного реагирования);
3. Социальный педагог (отделение психолого-педагогической помощи семье и детям, отделение экстренного реагирования);
4. Специалист по социальной работе (отделение экстренного реагирования)

3. **Дополнить** пункт 16 Главы 3 « Размер и Условия установления выплат компенсационного характера» Положение об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска» утвержденное приказом от 28 апреля 2017г. № 58-к следующим подпунктом:
   «5) доплаты до уровня минимального размера оплаты труда, установленного в Иркутской области.»
4. **Дополнить** Главу 3 « Размер и Условия установления выплат компенсационного характера» Положение об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска» утвержденное приказом от 28 апреля 2017г. № 58-к следующим пунктом:
   «26. Работникам, чья заработная плата не соответствует минимальному размеру оплаты труда, установленному законодательством РФ ежемесячно приказом по учреждению производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда, установленного в Иркутской области.»
5. **Заменить** в таблице п. 2.4. приложения 4 Положения об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска» утвержденного 28 апреля 2017г № 58-к слова «начальник лагеря» на слова « инженер по ремонту».
6. **Дополнить** Положение об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска» утвержденное приказом от 28 апреля 2017г. № 58-к приложением № 7 (прилагается):

Директор Л.А. Щеглова

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников
областного государственного казенного учреждения
социального обслуживания «Центр помощи детям,
оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска»

Перечень
должностей работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства иркутской области, осуществляющих деятельность по видам экономической деятельности «деятельность по уходу с обеспечением проживания», «предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «образование профессиональное среднее», «деятельность по дополнительному профессиональному образованию прочая, не включенная в другие группировки», относимых к основному персоналу для расчета среднего размера оклада (должностного оклада) работников и определения размера должностного оклада руководителя

№ п/п	Наименование учреждения	Наименование должности
I. Вид экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания»		
1	Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей	Специалист по социальной работе Воспитатель Помощник воспитателя Педагог (всех наименований) Инструктор по труду