



СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ, ОПЕКИ И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ «ЦЕНТР ПОМОЩИ ДЕТЯМ, ОСТАВШИМСЯ БЕЗ
ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ, г. АНГАРСКА»

П Р И К А З

« 01 » апреля 2024 г.

г. Ангарск

№ 824-од

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

В связи с внесением существенных 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» утвержденное приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 24 марта 2017г. № 45-мпр, руководствуясь Уставом учреждения,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить новую редакцию Положения об оплате труда работников ОГКУСО «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска» (приложение 1 к настоящему приказу)
2. Ввести в действие утвержденное настоящим приказом Положение об оплате труда работников ОГКУСО «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска» с 01 июня 2024 г.
3. Считать утратившим силу с 01 июня 2024 г., Положение об оплате труда работников ОГКУСО «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска», утвержденное приказом от 29.01.2019 г. № 3-ахд и соответствующие изменения, внесенные приказами: от 23.09.2019 г. № 89/1-ахд, от 28.01.2020 г. № 10-ахд, от 01.03.2021 г. № 41/1-од, от 24.11.2021 г. № 234-од; от 01.03.2022 г. № 32-од, от 19.05.2022 г. № 109-од, от 20.02.2023 г. № 28-од, от 18.05.2023 г. № 98-од., от 29.01.2024 г. № 20-од, от 29.01.2024 г. № 20-од, от 20.03.2024 г. № 62-од.
4. Заместителю главного бухгалтера Гладыш А. В. расчет и начисление заработной платы производить в соответствии с утвержденным Положением об оплате труда работников ОГКУСО «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска»;
5. Заместителю директора по административно-хозяйственной работе Болотниковой О.В., главному бухгалтеру Волковой Н. А., заведующей отделением сопровождения замещающих семей Березиной А. Л., заведующей отделением психолого-педагогической помощи семье и детям Бородиной Н. А., заведующей отделением экстренного реагирования Кириллиной Т. Б., заведующей приемным отделением Рубановой Н. Г., заведующей отделением социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних Яхимбаева Т. В., заведующей социально-правовым отделением Леонен Ф. А., заведующей по постинтернатному сопровождению Слесаренко Т. В., ознакомить подчиненных работников с настоящим приказом под роспись. Контроль за ознакомление работников возложить на специалиста по кадрам Исмаиловой С. И.
6. Специалисту по кадрам Исмаиловой С. И. ознакомить всех работников с настоящим приказом, подготовить необходимые уведомления и внести изменения в трудовые договора работников в установленные законом сроки.

7. Ведущему юристу Белозерцеву М. Г. разметить электронную копию настоящего приказа и Положения об оплате труда работников ОГКУСО «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска» на сайте учреждения.
8. Контроль за исполнение настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Н. А. Олухова

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 отдельным видам экономической деятельности».

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 отдельно 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.

Минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждения по профессионально-квалификационным группам к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате определены в **приложении № 1(1)** к настоящему Положению;

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 за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 2) 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);
- 3) доплаты до уровня минимального размера оплаты труда, установленного в Иркутской области.

17. Работникам Учреждения за непосредственную работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, устанавливается доплата в размере 5 процентов к окладу (должностному окладу) (Приложение № 2).

18. Работникам Учреждения за непосредственную работу с детьми из социально неблагополучных семей устанавливается доплата в размере 5 процентов к окладу (должностному окладу) (Приложение № 2).

19. Доплата за работу в ночное время работникам Учреждения производится в размере 20 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.

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

21. Размер часовой ставки при расчете доплаты за сверхурочную работу: в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления заработной платы (включающей в себя все компенсационные и стимулирующие выплаты) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

22. 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.

23. 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.

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

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

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавка за стаж работы;
- 3) надбавка за качество выполняемых работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ включающие в себя:
 - надбавку за квалификационную категорию, за ученую степень, за наличие почетного звания;
 - персональную надбавку.

25. 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 № 3**).

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.

26. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется 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 № 3**).

Надбавка за интенсивность и высокие результаты в работе может устанавливаться в размере до 50 процентов должностного оклада.

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

Надбавка за качество выполняемых работ осуществляется 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 № 3**).

Премия выплачивается с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждения, с учетом выполнения особо важных, сложных и срочных работ, 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 № 3**).

28. Стимулирующая надбавка за стаж 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 работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада).

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на стимулирующую надбавку за стаж работы и порядок ее применения, устанавливаются в соответствии с **Приложением № 4**.

29. 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 - 15 процентов;
- за высшую квалификационную категорию - 25 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 - 5 процентов;
- за ученую степень доктора наук - 10 процентов;
- за ученую степень кандидата наук - 5 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.

30. 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 1 окладов (должностных окладов) и устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

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

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

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

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

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

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

36. 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.

37. 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 № 3** к настоящему Положению.

38. 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

39. 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

40. 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 № 5**).

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.

41. 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

42. 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.

43. 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
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
медицинская сестра диетическая	2	16000
медицинская сестра	3	16300
старшая медицинская сестра	5	17500
врач-специалист	2	18200
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
специалист по социальной работе	1	16500
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
заведующий отделением	Не установлен	18300
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»		
помощник воспитателя	Не установлен	12350
ПКГ «Должности педагогических работников»		
инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	1	16500
социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования	2	16600
воспитатель; педагог-психолог	3	17000
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень -делопроизводитель - архивариус		12200
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень - заведующий хозяйством; - заведующий складом		13100
3 квалификационный уровень - шеф-повар		13500
4 квалификационный уровень - механик		13800
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		

1 квалификационный уровень - специалист по кадрам - инженер по ремонту;			15000
3 квалификационный уровень - специалист по охране труда; - системный администратор			15800
4 квалификационный уровень - ведущий бухгалтер; - ведущий экономист; - ведущий системный администратор; - ведущий юрист-консультант; - контрактный управляющий			16400
5 квалификационный уровень - заместитель главного бухгалтера			16900
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
- уборщик территории; - уборщик служебных помещений; - сторож; - обувщик; - подсобный рабочий; - кастелянша; - гладильщик - кладовщик - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; - оператор стиральных машин; - парикмахер.		1	10400
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
- повар - электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования;		1	11400
- водитель автомобиля		4	14500

Приложение № 1(1)
к Положению об оплате труда работников
ОГКУСО «Центр помощи детям, оставшимся
без попечения родителей, г. Ангарска»,

Минимальные размеры дифференциации заработной платы работников ОГКУСО «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска» по профессионально-квалификационным группам к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате

Профессионально-квалификационные группы (далее - ПКГ) общепрофессиональных профессий рабочих			Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	1 квалификационный уровень	2 разряд	179
	1 квалификационный уровень	5 разряд	1 519
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	2 квалификационный уровень	7 разряд	2 609
	3 квалификационный уровень		3 209
	4 квалификационный уровень		3 839
ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих			
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	1 квалификационный уровень		4 489
	2 квалификационный уровень		6 729
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	3 квалификационный уровень		7 579
	4 квалификационный уровень		8 479
	5 квалификационный уровень		10 419
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	3 квалификационный уровень		12 479
	4 квалификационный уровень		13 559
	5 квалификационный уровень		14 679
	6 квалификационный уровень		15 809
ПКГ должностей работников образования (учебно-вспомогательный персонал)			

ПКГ "Должности работников образования (учебно-вспомогательный персонал) первого уровня"		729
ПКГ должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг		
ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"	1 квалификационный уровень	10 419
ПКГ "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"		15 839

Приложение № 2
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 доплата в размере 5 процентов:

1. Директор;
2. Заместитель директора по социально-реабилитационной работе;
3. Заведующий отделением (приемное отделение, отделение социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних, отделение социально правовой помощи, отделение сопровождения замещающих семей, отделение по постинтернатному сопровождению);
4. Инструктор по физической культуре;
5. Музыкальный руководитель;
6. Педагог-психолог (отделение социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних, отделение сопровождения замещающих семей, отделение по постинтернатному сопровождению);
7. Педагог-организатор;
8. Воспитатель (отделение социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних, приемное отделение);
9. Помощник воспитателя (отделение социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних, приемное отделение);
10. Социальный педагог (отделение социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних, отделение сопровождения замещающих семей, отделение по постинтернатному сопровождению);
11. Врач-педиатр;
12. Старшая медицинская сестра;
13. Медицинская сестра;
14. Специалист по социальной работе (отделение социально-правовой помощи, приемное отделение);
15. Ведущий юрист-консульт (отделение по постинтернатному сопровождению, отделение социально-правовой помощи, отделение сопровождения замещающих семей);
16. Педагог дополнительного образования.

Перечень работников Учреждения, которым за непосредственную работу с детьми из социально неблагополучных семей устанавливается надбавка в размере 5 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);
4. Специалист по социальной работе (отделение экстренного реагирования; отделения психолого-педагогической помощи семье и детям);
5. Ведущий юрист-консульт (отделение психолого-педагогической помощи семье и детям).

Приложение № 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»**

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) надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в абсолютном значении пропорционально отработанному времени;

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

3) премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются 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 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 ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за полугодие и год.

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	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 заменяющих семей, заведующий отделением психолого-педагогической помощи семье и детям, заведующий отделением экстренного реагирования, заведующий отделением по постигтернатному сопровождению.		
музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, инструктор по труду, педагог-организатор, педагог-психолог, воспитатель, социальный педагог, врач педиатр, педагог дополнительного образования	22	22
заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер, ведущий экономист, специалист по охране труда, специалист по кадрам, ведущий юрист-консультант, контрактный управляющий, инженер по ремонту, системный администратор, ведущий системный администратор,	-	21
заведующий хозяйством, шеф-повар, специалист по социальной работе, заведующий складом	-	18
старшая медицинская сестра	18	18
медицинская сестра диетическая, медицинская сестра	16	16
механик, водитель, помощник воспитателя, делопроизводитель	-	16
кладовщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, повар	-	10
рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, кастелянша, 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 Итоговая сумма баллов (процентов) определяется путем суммирования баллов (процентов) по каждому критерию за определенный период.

2.7. 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.

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

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, на основе которого производится определение надбавки за качество, интенсивность и высокие результаты в работе.

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

3.1. Работникам учреждения по результатам работы может производиться премирование за месяц, полугодие, 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;
- выполнение особо важных, сложных и срочных заданий.

При выплате премии учитываются оценки эффективности деятельности работников Учреждения.

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

4. Перечень оснований отмены надбавки за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы.

4.1. Основания для отмены надбавки за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы 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. Заключительные положения

5.1. Премии выплачиваются согласно приказа директора, на основании служебной записки соответствующего руководителя работника.

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

5.3. Премирование осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда.

Приложение № 4
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 работы, дающего право на установление стимулирующей надбавки за стаж работы в государственном казенном учреждении социального обслуживания «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, г. Ангарска» (далее - стимулирующая надбавка, учреждения социального обслуживания), засчитывается:

период работы в государственных учреждениях Иркутской области, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области;

период работы в медицинских организациях, независимо от ведомственной подчиненности;

период работы в образовательных организациях, независимо от ведомственной подчиненности

период замещения должностей государственной гражданской службы, воинских должностей и должностей государственной службы иных видов; период замещения государственных должностей; период замещения должностей муниципальной службы; период замещения выборных должностей в органах местного самоуправления;

период замещения должностей, не являющихся должностями государственной гражданской службы Иркутской области, в территориальных подразделениях (управлениях) министерства.

2. В стаж, дающий право на установление стимулирующей надбавки за стаж работы в учреждениях социального обслуживания могут засчитываться иные периоды замещения отдельных должностей руководителей и специалистов на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы для выполнения работником учреждения должностных обязанностей по занимаемой должности. Периоды работы в указанных должностях в совокупности не должны превышать трех лет.

3. При исчислении стажа, дающего право на установление стимулирующей надбавки за стаж работы в учреждениях социального обслуживания суммируются все засчитываемые в него периоды работы.

Приложение №5
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 одновременно 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 случая 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 5000 рублей.

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

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

2.2.2. В связи с материальными затруднениями:

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

- получением работником травмы в результате аварии несчастного случая 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)

2.2.3. 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.

Приложение № 6
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)