

**БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ВОЛОГОДСКОЙ  
ОБЛАСТИ «СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ  
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ «РОСТОК» ГОРОДА ЧЕРЕПОВЦА»**

**ПРИКАЗ**

от 17.03.2023 № 25 /01-17

Об оплате труда

В связи с внесением изменений в Закон Вологодской области от 17.10.2008 № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» (в редакции от 12.12.2022 № 5280-ОЗ), постановление Правительства Вологодской области от 28.10.2008 № 2084 «Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций социального обслуживания Вологодской области (государственных учреждений социального обслуживания области)» (в редакции от 31.01.2022 № 104, от 26.09.2022 № 1180)

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить положение об оплате труда, порядке и условиях применения стимулирующих, компенсационных и иных выплат и формирования фонда оплаты труда работников бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Социально- реабилитационный центр для несовершеннолетних «Росток» города Череповца» в новой редакции, прилагается (Приложение).

2. Приказы директора учреждения от 24.06.2019 № 622/01-17 «Об утверждении Положения «Об оплате труда, порядке и условиях применения стимулирующих, компенсационных и иных выплат и формирования фонда оплаты труда работников БУ СО ВО «СРЦН «Росток» г. Череповца», от 26.06.2019 № 628/01-17 «О внесении изменений в Положение об оплате труда, порядке и условиях применения стимулирующих, компенсационных и иных выплат и формирования фонда оплаты труда работников БУ СО ВО «СРЦН «Росток» г. Череповца», от 09.01.2020 № 04/01-17 «Об оплате труда работников учреждения», от 03.09.2021 № 669/01-17 «17 «О внесении изменений в Положение об оплате труда, порядке и условиях применения стимулирующих, компенсационных и иных выплат и формирования фонда оплаты труда работников БУ СО ВО «СРЦН «Росток» г. Череповца» считать утратившими силу.

3. Настоящий приказ распространяет свое действие на правоотношения возникшие с 01.01.2023.

4. Специалисту по социальной работе отделения консультативной и методической помощи (Клопова-Шошева Т.А.) разместить Положение об оплате труда, порядке и условиях применения стимулирующих, компенсационных и иных выплат и формирования фонда оплаты труда работников БУ СО ВО «СРЦН «Росток» г. Череповца», утвержденное настоящим приказом на официальном сайте учреждения.

5. Заведующему канцелярией (Цветкова И.К.), ознакомить сотрудников учреждения с настоящим приказом под подпись.

Исполняющий обязанности директора

  
Е.А. Подойникова

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда, порядке и условиях применения стимулирующих, компенсационных и иных выплат и формирования фонда оплаты труда работников бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Росток» города Череповца»  
(далее по тексту – учреждение, Положение)  
(новая редакция)

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Вологодской области «Об оплате труда работников государственных учреждений области» (с изменениями) от 17.10.2008 № 1862-ОЗ (в редакции законов Вологодской области от 11.11.2013 N 3190-ОЗ, от 13.11.2013 N 3198-ОЗ, от 06.06.2014 N 3378-ОЗ, от 10.06.2014 N 3384-ОЗ, от 25.10.2017 N 4224-ОЗ, от 11.12.2017 N 4239-ОЗ, от 05.12.2018 N 4451-ОЗ, от 27.02.2019 N 4517-ОЗ, от 24.12.2019 N 4626-ОЗ, от 01.12.2021 N 4989-ОЗ, от 12.12.2022 N 5280-ОЗ), постановлением Правительства Вологодской области «Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций социального обслуживания Вологодской области (государственных учреждений социального обслуживания области)» от 28.10.2008 № 2084 (в редакции постановлений Правительства Вологодской области от 16.12.2008 № 2401, от 15.03.2010 № 262, от 17.06.2013 № 612, от 15.07.2013 № 696, от 26.09.2014 № 850, от 25.12.2014 № 1177, от 29.04.2015 № 364, от 01.03.2017 № 202, от 09.10.2017 № 891, от 11.12.2017 № 1089, от 06.11.2018 № 993, от 04.02.2019 № 104, от 27.05.2019 № 493, от 27.12.2019 № 1316, от 31.08.2020 № 1049, от 02.08.2021 № 874, от 30.08.2021 № 1028, от 25.10.2021 № 1224, от 31.01.2022 № 104, от 26.09.2022 № 1180) и включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников учреждения (за исключением директора учреждения и его заместителей, экономиста);

перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

порядок определения и размеры оплаты труда директора, его заместителей, экономиста;

порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

1.2. Наименование должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий (ЕТКС) и Единым квалификационным справочником руководителей, специалистов и других служащих, перечнем профессиональных стандартов, утвержденных в порядке действующего законодательства.

## **2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников учреждения.**

2.1. Работникам учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), установленного законом Вологодской области от 17.10.2008 N 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня квалификации и коэффициента за наличие квалификационной категории.

Отнесение должностей руководителя, специалистов, служащих, профессий рабочих учреждения к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России:

от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29.05.2008 N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»;

от 31.08.2007 N 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

от 05.05.2008 N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

от 06.08.2007 N 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

от 27.02.2012 N 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

Отнесение должностей работников учреждения социального обслуживания к уровням квалификации осуществляется в соответствии с приказами Минтруда России:

от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

от 09.03.2022 № 1094н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

от 18.06.2020 № 352н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере»;

от 18.11.2013 № 683н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по работе с семьей»;

от 30.07.2018 N 507н «Об утверждении профессионального стандарта «Сиделка (помощник по уходу)»;

от 22.04.2021 N 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

от 02.02.2018 N 49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности»;

от 15.06.2020 N 333н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»;

от 10.05.2017 N 416н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению документацией организации».

2.2. Минимальный размер окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам составляет:

Профессиональная квалификационная группа	Должность	Минимальный размер окладов (должностных окладов) (рублей)
должности и профессии первого уровня	Архивариус	2 068,00
	Подсобный рабочий	
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
	Уборщик служебных помещений	
	Уборщик территории	
	Сторож-вахтер	
должности и профессии второго уровня	Заведующий канцелярией	2 405,00
	Специалист по административно-хозяйственному обеспечению	
	Заведующий столовой	
	Повар	
	Водитель автомобиля	
	Контролер (специалист по техническому контролю и диагностике транспортных средств)	
	Дежурный по режиму	
	Младший воспитатель	
должности третьего уровня	Старший специалист по закупкам	4 253,00
	Экономист	
	Специалист по персоналу	
	Специалист по охране труда	
	Юрисконсульт	
	Документовед	
	Специалист по работе с семьей	
	Психолог	
	Специалист по социальной работе	
	Воспитатель (СВГ)	
	Воспитатель	
должности четвертого уровня	Заведующий отделением	5 400,00

2.3. Размеры отраслевого коэффициента:

Профессиональная квалификационная группа	Должность	Размеры отраслевого коэффициента
должности и профессии первого уровня; должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлены 1,2,3 уровни квалификации	Архивариус	1,97
	Подсобный рабочий	
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
	Уборщик служебных помещений	
	Уборщик территории	
	Сторож-вахтер	

должности и профессии второго уровня; должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлены 4,5 уровни квалификации	Заведующий канцелярией	1,84
	Специалист по административно-хозяйственному обеспечению	
	Заведующий столовой	
	Повар	
	Водитель автомобиля	
	Контролер (специалист по техническому контролю и диагностике транспортных средств)	
	Дежурный по режиму	
	Младший воспитатель	
должности третьего уровня; должности педагогических работников; должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 6 уровень квалификации	Старший специалист по закупкам	1,54
	Экономист	
	Специалист по персоналу	
	Специалист по охране труда	
	Юрисконсульт	
	Документовед	
	Специалист по работе с семьей	
	Психолог	
	Специалист по социальной работе	
	Воспитатель (СВГ)	
Воспитатель		
должности четвертого уровня; должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлены 7,8,9 уровни квалификации	Заведующий отделением	1,46

#### 2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

Должность	Размеры квалификационного коэффициента
Заведующий отделением	1,12
Старший специалист по закупкам	1,15
Экономист	
Специалист по персоналу	
Специалист по охране труда	
Архивариус	
Подсобный рабочий	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Уборщик служебных помещений	
Уборщик территории	
Юрисконсульт	
Документовед	
Сторож-вахтер	
Специалист по работе с семьей	
Специалист по социальной работе	1,21
Дежурный по режиму	

Психолог	1,22
Воспитатель (СВГ)	1,25
Воспитатель	
Младший воспитатель	1,28
Повар	1,30
Водитель автомобиля	
Заведующий канцелярией	1,40
Специалист по административно-хозяйственному обеспечению	
Заведующий столовой	1,45
Контролер (специалист по техническому контролю и диагностике транспортных средств)	1,50

2.5. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию:

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории
высшая категория	1,20
первая категория (воспитатель)	1,15
вторая категория	1,10

2.6. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

25 числа текущего месяца;

10 числа последующего месяца.

Заработная плата вновь принятому в штат работнику выплачивается в следующем порядке:

Дата начала работы в текущем календарном месяце	Дни, подлежащие оплате			
	Текущий календарный месяц		Следующий календарный месяц	
	Дата выплаты «10» число	Дата выплаты «25» число	Дата выплаты «10» число	Дата выплаты «25» число
С 1 по 10 число	Отработанные дни с 1 по 9	Отработанные дни с 10 по 15	На общих основаниях	На общих основаниях
С 11 по 15 число	-	Отработанные дни с 11 по 15		
С 16 по 25 число	-	Отработанные дни с 16 по 24	Отработанные дни за предыдущий месяц с 25 по последний день месяца	
С 26 по последний день месяца	-	-	Отработанные дни за предыдущий месяц с 26 по последний день месяца	

2.7. При установлении должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.8. Оплата труда работников организаций производится за счет средств областного бюджета и других источников финансирования, не запрещенных законодательством, в соответствии с нормативными правовыми актами области по оплате труда, трудовым и гражданским законодательством.

2.9. В учреждении реализуются меры по повышению заработной платы работников, в том числе, обеспечивается исполнение указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28.12.2012 N 1688 «О некоторых мерах

по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» в части поэтапного достижение установленного значения соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения к средней заработной плате по Вологодской области. Обеспечивается сохранение (недопущение снижения) показателей оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы, установленных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28.12.2012 N 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

2.10. В целях повышения социального статуса работников учреждения, престижа их профессии и мотивации труда в учреждении реализуются единый порядок и сроки повышения (индексации) заработной платы для работников соответствующих профессионально-квалификационных групп.

### 3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения.

В соответствии с постановлением Правительства Вологодской области от 28.10.2008 № 2084 «Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций социального обслуживания Вологодской области (государственных учреждений социального обслуживания области)» работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

Должность работников	Размер доплаты в процентах от должностного оклада
воспитатель, директор, заместитель директора	40
работники учреждения кроме воспитателей, директора, заместителя директора.	35

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

За работу в местности с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициента в размере 25% к заработной плате.

Выплата районного коэффициента устанавливается на все виды выплат (оклад, стимулирующие и компенсационные выплаты) всем работникам учреждения.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.3.1. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время в размере 50 процентов части должностного оклада.

Ночным рабочим временем считается время с 22.00 час. до 06.00 час.

Абсолютный размер доплаты за работу в ночное время исчисляется из должностного оклада без учета других выплат и доплат, за исключением выплаты, указанной в п. 3.2.

3.3.2. Доплата при совмещении профессий (должностей) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается

по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Абсолютный размер доплаты при совмещении профессий (должностей) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, исчисляется из суммы доплаты без учета других выплат и доплат, за исключением выплаты, указанной в п. 3.2.

3.3.3. Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Абсолютный размер доплаты за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, исчисляется из суммы доплаты без других выплат и доплат, за исключением выплаты, указанной в п. 3.2.

3.3.4. Доплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере от должностного оклада.

При определении количества часов для оплаты за сверхурочную работу из основного отработанного времени за учетный период исключаются часы, отработанные в выходные и нерабочие праздничные дни.

Абсолютный размер доплаты за сверхурочную работу исчисляется из должностного оклада без учета других выплат и доплат, за исключением выплаты, указанной в п.3.2.

3.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.4.1. Абсолютный размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни исчисляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работы проводились в пределах месячной нормы рабочего времени, без учета других выплат и доплат, за исключением выплат, указанных в п.3.2.

3.4.2. Если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени, то размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни исчисляется не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада. При этом исчисление первой и второй части дневной или часовой ставки производится с учетом выплат и доплат, указанных в п.п. 3.1, 3.2 и п.4 настоящего Положения.

3.5. При прекращении трудового договора по соглашению сторон, на основании пункта 1 статьи 77 Трудового Кодекса РФ работнику выплачивается выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка.



#### 4. Выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их применения.

##### 4.1. Выплата за категориальность водителям устанавливается:

Вид выплаты	Размер выплаты в процентах от должностного оклада
при одновременном наличии категорий "B", "C", "D", "E", или "B", "C", "D", "BE", или "B", "C", "D", "CE"	25
при одновременном наличии категорий "B", "C", "E", или "B", "C", "BE", или "B", "C", "CE", или "B", "C", "D", или "D"	10

Абсолютный размер выплаты за категориальность водителям автомобилей исчисляется из должностного оклада без учета других выплат и доплат, за исключением выплаты, указанной в п.3.2.

4.2. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Вологодской области от 28.10.2008 № 2084 «Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций социального обслуживания Вологодской области (государственных учреждений социального обслуживания области)».

Стаж работы, дающий право на получение надбавок, устанавливается комиссией на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж работы.

Положение о комиссии и ее состав утверждаются приказом директора учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются работникам в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплаты в процентах от должностного оклада
От 3 до 5 лет	20
Свыше 5 лет	30

Абсолютный размер выплаты за стаж непрерывной работы исчисляется из должностного оклада без учета других выплат, за исключением указанной в п.3.2.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждении надбавка за стаж непрерывной работы, устанавливается в порядке и на условиях, предусмотренных пунктом 4.2. настоящего Положения.

4.3. Доплата за наличие ученой степени, за наличие почетного звания Российской Федерации («Народный», «Заслуженный»), устанавливается:

Вид доплаты	Размер доплаты в процентах от должностного оклада
за наличие ученой степени	
- доктор наук	20
- кандидат наук	10
за наличие почетного звания Российской Федерации («Народный», «Заслуженный»)	20

При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации («Народный», «Заслуженный») доплата устанавливается по одному из оснований.

#### 4.4. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы.

4.4.1. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в процентном отношении к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда учреждения в максимальном размере, предусмотренном штатным расписанием учреждения с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работников ежемесячно (выплата производится в месяце, следующем за отчетным периодом).

4.4.2. Степень выполнения каждого показателя эффективности деятельности работника оценивается в баллах комиссией по оценке выполнения показателей эффективности деятельности работников бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Росток» (далее – комиссия) на основании оценочных листов (форма прилагается, Приложение 1), а также других документов, удостоверяющих достижение (не достижение) показателей эффективности деятельности работника.

4.4.3. Положение о комиссии и ее состав утверждаются приказом директора учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

4.4.4. Решение об установлении и размере доплаты принимается и устанавливается директором учреждения на основании решения комиссии.

4.4.5. Показателями и критериями эффективности деятельности учреждения и работников за интенсивность и высокие результаты работы являются:

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Максимальный размер в баллах
1	Наличие положительных письменных отзывов клиентов	10 баллов - наличие 2 и более отзывов; 5 баллов - наличие 1 отзыва; 0 баллов - отсутствие отзывов в работе сотрудника.	10
2	Качественное выполнение заданий, поручений особой срочности и сложности	10 баллов - качественное выполнение заданий особой срочности и сложности без нарушений сроков; 5 баллов - незначительное нарушение сроков 1 поручения, задания; 0 баллов - некачественное выполнение, либо нарушение сроков выполнения 1 и более задания, поручения.	10
3	Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности сотрудника и влияющей на качество предоставляемых учреждением услуг, его имидж и пр., в том числе участие в процессе адаптации воспитанников к условиям учреждения за рамками должностных обязанностей, в общественной работе и пр.	15 баллов - качественное выполнение, активное участие в дополнительных работах; 10 баллов - активное участие в дополнительных работах; 5 баллов - пассивное участие в дополнительных работах; 0% - неучастие в мероприятиях.	15

4	Создание, актуализация, совершенствование предметно-развивающей среды для воспитанников, материально-технической и/или информационной среды для сотрудников учреждения	15 баллов - систематическое проведение мероприятий; 5 баллов - однократное проведение мероприятия; 0 баллов - отсутствие мероприятий.	15
5	Применение (использование) в работе, внедрение в работу, внесение предложений по внедрению в работу инновационных технологий, форм и методов работы	10 баллов - разработка/ апробация/ внедрение в работу инновационных технологий, форм и методов работы; 7 баллов - применение (использование) в работе инновационных технологий, форм и методов работы; 5 баллов - внесение предложений по внедрению в работу инновационных технологий, форм и методов работы; 0 баллов - отсутствие инноваций в работе сотрудника.	10
6	Привлечение благотворительных ресурсов (сил и средств, обеспечивающих сокращение потенциальных расходов учреждения), в том числе привлечение, сотрудничество, поддержание партнерских отношений с волонтерами	15 баллов - результативное систематическое активное участие в деятельности (привлечение благотворительных средств, волонтеров поддержание партнерских отношений, участие в совместных мероприятиях и пр.); 10 баллов - активное участие в деятельности; 5 баллов - осуществление разовых мероприятий; 0 баллов - неучастие в мероприятиях	15
7	Организация, проведение, участие в конкурсах, грантах, межведомственных и внутриведомственных мероприятиях (семинары, встречи, акции, конкурсы и пр.), результативность организации, проведения, участия (наличие призовых мест, положительных отзывов и пр.)	15 баллов - организация и проведение мероприятий с подтверждением результативности; 10 баллов - организация и проведение мероприятий без подтверждения результативности, либо активное участие в мероприятиях с подтверждением результативности; 5 баллов - активное участие в мероприятиях без подтверждения результативности; 3 баллов - пассивное участие в мероприятиях; 0 баллов - неучастие в мероприятиях.	15
8	Участие, систематизация, описание и/или обобщение опыта работы сотрудников, отделений, служб, учреждения в целом	10 баллов - активное участие; 5 баллов - пассивное участие; 0 баллов - неучастие в мероприятиях	10
ВСЕГО:			100

Максимальный размер в сумме 100 баллов соответствует максимальному размеру в процентном отношении к должностному окладу, предусмотренному штатным расписанием учреждения.

4.5. Доплата за качество выполняемой работы.

4.5.1. Доплата за качество выполняемой работы устанавливается работникам в процентном отношении к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда учреждения в максимальном размере, предусмотренном штатным расписанием учреждения с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работников ежемесячно (выплата производится в месяце, следующем за отчетным периодом).

4.5.2. Степень выполнения каждого показателя эффективности деятельности работника оценивается в баллах комиссией по оценке выполнения показателей эффективности деятельности работников бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Росток» (далее – комиссия) на основании оценочных листов (форма прилагается, Приложение 2), а также других документов, удостоверяющих достижение (не достижение) показателей эффективности деятельности работника.

4.5.3. Положение о комиссии и ее состав утверждаются приказом директора учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

4.5.4. Решение об установлении и размере доплаты принимается и устанавливается директором учреждения на основании решения комиссии.

4.5.5. Показателями и критериями эффективности деятельности учреждения и работников за качество выполняемой работы являются:

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Максимальный размер в баллах
1	Отсутствие обоснованных жалоб на качество работы (жалобы, связанные с выполнением сотрудником должностных обязанностей, поведением, нарушающим законные права и интересы граждан/организаций и пр.)	10 баллов - отсутствие жалоб; 0 баллов - при наличии 1 и более жалоб.	10
2	Своевременное и качественное выполнение функциональных обязанностей, в том числе отсутствие нарушений и замечаний	30 баллов - качественное выполнение, отсутствие нарушений и замечаний; 25 баллов - качественное выполнение, 1 устранимое нарушение; 5 баллов - 2-3 устранимых нарушения; 0 баллов - более 3 нарушений либо замечаний	30
3	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, морально-этических норм при взаимодействии с клиентами, сотрудниками, партнерами учреждения, иными организациями и учреждениями	20 баллов - отсутствие нарушений и замечаний; 10 баллов - наличие 1 незначительного нарушения, замечания; 0 баллов - наличие нарушений, замечаний, в том числе неоднократных и грубых	20

	города, области и пр.		
4	Соблюдение требований охраны труда, техники производственной и противопожарной безопасности, требования и нормы экологической, общественной и пожарной безопасности, санитарно-гигиенические нормы и правила	10 баллов - отсутствие нарушений либо замечаний по соблюдению норм и требований безопасности; 0 баллов - наличие нарушений либо замечаний по соблюдению норм и требований безопасности	10
5	Своевременное и качественное исполнение распоряжений, приказов, требований и поручений вышестоящего руководства	20 баллов - качественное выполнение поручений и пр. без нарушений сроков; 15 баллов - качественное выполнение поручений и пр. с незначительным нарушением срока 1 поручения; 5 баллов - нарушение сроков и качества 1-2 поручений; 0 баллов - некачественное выполнение, нарушение сроков более 2 поручения и пр.	20
6	Целевое и эффективное использования ресурсов учреждения	5 баллов - целевое и эффективное использование ресурсов; 0 баллов - нерациональное использование ресурсов (перерасход материалов, использование товаров не по назначению и пр.)	5
7	Своевременное прохождение процедур ознакомления (в т. ч. под роспись) с информацией и документами нормативного, правового и организационно-методического характера	5 баллов - отсутствие нарушений сроков ознакомления с документами; 0 баллов - наличие нарушений сроков ознакомления.	5
ВСЕГО:			100

Максимальный размер в сумме 100 баллов соответствует максимальному размеру в процентном отношении к должностному окладу, предусмотренному штатным расписанием учреждения.

#### 4.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

4.6.1 Премия является выплатой стимулирующего характера, не относящейся к обязательной выплате, предусмотренной системой оплаты труда, и осуществляется в пределах утвержденного учреждению фонда оплаты труда

на текущий финансовый год, при наличии финансовой возможности и средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование работников без ущерба для основной деятельности Учреждения.

4.6.2. Премия выплачивается только работникам, которые состоят в трудовых отношениях с учреждением, то есть условием выплаты премии являются продолжающиеся трудовые отношения на момент издания приказа о начислении премии.

4.6.3. Премия может быть установлена всем работникам учреждения, либо отдельным категориям работников по итогам работы за месяц, квартал, год в суммарном выражении в пределах фонда оплаты труда учреждения с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работников.

4.6.4. Категории работников, период премирования, степень выполнения каждого показателя эффективности деятельности работника оценивается в баллах комиссией по оценке выполнения показателей эффективности деятельности работников бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Росток» (далее – комиссия) на основании оценочных листов (форма прилагается, Приложение 3), а также других документов, удостоверяющих достижение (не достижение) показателей эффективности деятельности работника.

4.6.5. Положение о комиссии и ее состав утверждаются приказом директора учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

4.6.6. Решение об установлении и размере премии принимается и устанавливается директором учреждения на основании решения комиссии.

4.6.7. Показателями и критериями эффективности деятельности учреждения и работников для премирования являются:

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Максимальный размер в баллах
1	Качественное выполнение заданий, поручений особой срочности и сложности	качественное выполнение заданий особой срочности и сложности без нарушений сроков	1
2	Выполнение дополнительной работы, влияющей на качество предоставляемых учреждением услуг, его имидж и пр., в том числе участие в процессе адаптации воспитанников к условиям учреждения за рамками должностных обязанностей, в общественной работе и пр.	качественное выполнение, активное участие в дополнительных работах	1
3	Создание, актуализация, совершенствование предметно-развивающей среды для воспитанников, материально-технической и/или информационной среды для сотрудников	систематическое проведение мероприятий	1

4	Применение (использование) в работе, внедрение в работу, внесение предложений по внедрению в работу инновационных технологий, форм и методов работы	разработка/ апробация/ внедрение в работу инновационных технологий, форм и методов работы	1
5	Привлечение благотворительных ресурсов (сил и средств, обеспечивающих сокращение потенциальных расходов учреждения), в том числе привлечение, сотрудничество, поддержание партнерских отношений с волонтерами	результативное систематическое активное участие в деятельности (привлечение благотворительных средств, волонтеров поддержание партнерских отношений, участие в совместных мероприятиях и пр.)	1
6	Организация, проведение, участие в конкурсах, грантах, межведомственных и внутриведомственных мероприятиях (семинары, встречи, акции, конкурсы и пр.), результативность организации, проведения, участия (наличие призовых мест, положительных отзывов и пр.)	организация и проведение мероприятий с подтверждением результативности	1
7	Участие, систематизация, описание и/или обобщение опыта работы сотрудников, отделений, служб, учреждения в целом	активное участие	1
ВСЕГО:			7

Суммарный размер премиальных выплат определяется на основании следующих расчетов:

$$P = B \times Ч \text{ и } B = \Phi : ОБ, \text{ где}$$

**P** - размер премии в денежном выражении работника (руб.);

**B** - денежное выражение 1 балла (руб.);

**Ч** - число баллов, утвержденных комиссией каждому работнику;

**Φ** - денежное выражение экономии средств фонда оплаты труда работников за месяц, квартал, год, (руб.);

**ОБ** - общее количество баллов, утвержденных премируемым работникам.

4.6.8. При наличии в отчетном периоде дисциплинарного взыскания премия не устанавливается.

## **5. Порядок и размеры оплаты труда директора, заместителей директора, экономиста.**

5.1. Заработная плата директора, заместителей директора, экономиста учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера директора учреждения определяются органом, осуществляющим функции учредителя учреждения (далее – учредитель) и устанавливаются в трудовом договоре.

5.2. Должностной оклад директора учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и может составлять до 3 размеров указанной средней заработной платы.

5.3. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу по видам учреждений социального обслуживания населения, определяется учредителем.

5.4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора учреждения определен в приложении 4 к постановлению Правительства Вологодской области от 28.10.2008 № 2084 «Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций социального обслуживания Вологодской области (государственных учреждений социального обслуживания области)».

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения без учета заработной платы директора учреждения, его заместителей, определяется учредителем, в кратности от 1 до 5.

5.6. Должностные оклады заместителя директора, экономиста учреждения устанавливаются директором учреждения в размере на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения по согласованию учредителем и устанавливаются в трудовом договоре.

5.7. Заместителю директора, экономисту учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются директором учреждения с учетом целевых показателей эффективности работы заместителя директора, экономиста устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением по согласованию с учредителем и устанавливаются в трудовом договоре.

## **6. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения.**

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с постановлением Правительства Вологодской области от 28.10.2008 № 2084 «Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций социального обслуживания Вологодской области (государственных учреждений социального обслуживания области)» и настоящим Положением с учетом:

- должностных окладов работников;
- выплат компенсационного характера работникам;
- выплат стимулирующего характера работникам.

6.2. На оплату труда направляются средства областного бюджета и, при наличии, средства от приносящей доход деятельности.



6.3. Объем средств фонда оплаты труда учреждения за счет ассигнований из областного бюджета определяется учредителем.

6.4. За счет экономии из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана единовременная материальная помощь на основании письменного заявления работника учреждения в соответствии с Положением об оказании материальной помощи, утвержденным директором учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Выплата единовременной материальной помощи производится на основании приказа директора учреждения.

Директору учреждения – на основании решения учредителя.

Приложение 1  
к Положению, утвержденному  
приказом директора учреждения  
№ \_\_\_\_/01-07 от \_\_\_\_ .03.2023

Форма

Оценочный лист

Достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работника  
для установления доплаты за интенсивность и высокие результаты работы за \_\_\_\_ 202\_\_ года

Ф.И.О., должность сотрудника

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Краткий отчет	Оценка достижения показателя (в баллах)	
				работ ником	руководи телями комиссией
1	Наличие положительных письменных отзывов клиентов	10- наличие 2 и более отзывов; 5 - наличие 1 отзыва; 0 - отсутствие отзывов о работе сотрудника			
2	Качественное выполнение заданий, поручений особой срочности и сложности	10 - качественное выполнение заданий особой срочности и сложности без нарушений сроков поручения, задания 5 - незначительное нарушение сроков 1 поручения, задания 0 - некачественное выполнение, либо нарушение сроков выполнения 1 и более задания, поручения			
3	Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности сотрудника и влияющей на качество предоставляемых учреждением услуг, его имидж и пр., в том числе участие в процессе адаптации воспитанников к условиям учреждения за рамками должностных обязанностей, в общественной работе и пр.	15 - качественное выполнение, активное участие в дополнительных работах; 10 - активное участие в дополнительных работах; 5 - пассивное участие в дополнительных работах; 0 - неучастие в мероприятиях			
4	Создание, актуализация, совершенствование предметно-развивающей среды для	15- систематическое проведение мероприятий 5 - однократное проведение мероприятий; 0 - отсутствие мероприятий			

5	воспитанников, материально-технической и/или информационной среды для сотрудников учреждения	Применение (использование) в работе, внедрение в работу, внесение предложений по внедрению в работу инновационных технологий, форм и методов работы	10- разработка/ апробация/ внедрение в работу инновационных технологий, форм и методов работы; 7 - применение (использование) в работе инновационных технологий, форм и методов работы; 5 - внесение предложений по внедрению в работу инновационных технологий, форм и методов работы; 0 - отсутствие инноваций в работе сотрудника		
6	Привлечение благотворительных ресурсов (сил и средств, обеспечивающих сокращение потенциальных расходов учреждения), в том числе привлечение, сотрудничество, поддержание партнерских отношений с волонтерами	15 - результативное систематическое активное участие в деятельности (привлечение благотворительных средств, волонтеров поддержание партнерских отношений, участие в совместных мероприятиях и пр.); 10 - активное участие в деятельности; 5 - осуществление разовых мероприятий; 0 - неучастие в мероприятиях			
7	Организация, проведение, участие в конкурсах, грантах, межведомственных и внутриведомственных мероприятиях (семинары, встречи, акции, конкурсы и пр.), результативность организации, проведения, участия (наличие призовых мест, положительных отзывов и пр.)	15 - организация и проведение мероприятий с подтверждением результативности; 10 - организация и проведение мероприятий без подтверждения результативности, либо активное участие в мероприятиях с подтверждением результативности; 5 - активное участие в мероприятиях без подтверждения результативности 3 - пассивное участие в мероприятиях 0% - неучастие в мероприятиях			
8	Участие, систематизация, описание и/или обобщение опыта работы сотрудников, отделений, служб, учреждения в целом	10 - активное участие; 5 - пассивное участие; 0 - неучастие в мероприятиях			
			ИТОГО:		

Подпись работника  
Подпись непосредственного руководителя  
Подписи членов комиссии

Приложение 2  
к Положению, утвержденному  
приказом директора учреждения  
№ \_\_\_\_/01-07 от \_\_\_\_ .03.2023

Форма

Оценочный лист  
Достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работника  
для установления доплаты за качество работы за \_\_\_\_ 202 \_\_\_\_ года

Ф.И.О., должность сотрудника

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Краткий отчет	Оценка достижения показателя (в баллах)	
				работ ником	руководи телем комиссией
1	Отсутствие обоснованных жалоб на качество работы (жалобы, связанные с выполнением сотрудником должностных обязанностей, поведением, нарушающим законные права интереса граждан/организаций и пр.)	10 - отсутствие жалоб; 0 - при наличии 1 и более жалоб			
2	Своевременное и качественное выполнение функциональных обязанностей, в том числе отсутствие нарушений и замечаний	30 - качественное выполнение, отсутствие нарушений и замечаний; 25 - качественное выполнение, 1 устранимое нарушение; 5 - 2-3 устранимых нарушения; 0 - более 3 нарушений либо замечаний			
3	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, морально-этических норм при взаимодействии с клиентами, сотрудниками, партнерами учреждения, иными организациями и учреждениями города, области и пр.	20 - отсутствие нарушений и замечаний; 10 - наличие 1 незначительного нарушения, замечания; от 0 - наличие нарушений, замечаний, в том числе неоднократных и грубых			

4	Соблюдение требований охраны труда, техники производственной и безопасности, требования и нормы экологической, общественной и пожарной безопасности, санитарно-гигиенические нормы и правила	10 - отсутствие нарушений либо замечаний по соблюдению норм и требований безопасности; 0 - наличие нарушений либо замечаний по соблюдению норм и требований безопасности			
5	Своевременное и качественное исполнение распоряжений, приказов, требований и поручений вышестоящего руководства	20 - качественное выполнение без нарушений сроков; 15 - качественное выполнение с незначительным нарушением срока 1 поручения; 5 - нарушение сроков и качества 1-2 поручений; 0 - некачественное выполнение, нарушение сроков более 2 поручения и пр.			
6	Целевое и эффективное использования ресурсов учреждения	5 - целевое и эффективное использование ресурсов; 0 - нерациональное использование ресурсов (перерасход материалов, использование товаров не по назначению и пр.)			
7	Своевременное прохождение процедур ознакомления (в т. ч. под роспись) с информацией и документами нормативного, правового и организационно-методического характера	5 - отсутствие нарушений сроков ознакомления с документами; 0 - наличие нарушений сроков ознакомления.			
			ИТОГО:		

Подпись работника  
Подпись непосредственного руководителя  
Подписи членов комиссии

Приложение 3  
к Положению, утвержденному  
приказом директора учреждения  
№ \_\_\_\_/01-07 от \_\_\_\_ .03.2023

Форма

Оценочный лист  
Достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работника  
для премирования за \_\_\_\_ 202\_\_ года

Ф.И.О., должность сотрудника

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Краткий отчет	Оценка достижения показателя (в баллах)	
				работ ником	руководи телем комиссией
1	Качественное выполнение заданий, поручений особой срочности и сложности	качественное выполнение заданий особой срочности и сложности без нарушений сроков			
2	Выполнение дополнительной работы, влияющей на качество предоставляемых учреждением услуг, его имидж и пр., в том числе участие в процессе адаптации воспитанников к условиям учреждения за рамками должностных обязанностей, в общественной работе и пр.	качественное выполнение, активное участие в дополнительных работах			
3	Создание, актуализация, совершенствование предметно-развивающей среды для воспитанников, материально-технической и/или информационной среды для сотрудников	систематическое проведение мероприятий			
4	Применение (использование) в работе, внедрение в работу, внесение предложений по	разработка/ апробация/ внедрение в работу инновационных технологий, форм и методов работы			

	внедрению в работу инновационных форм и методов работы					
5	Привлечение благотворительных ресурсов (сил и средств, обеспечивающих сокращение потенциальных расходов учреждения), в том числе привлечение, сотрудничество, поддержание партнерских отношений с волонтерами	Организация, проведение, участие в конкурсах, грантах, межведомственных и внутриведомственных мероприятиях (семинары, встречи, акции, конкурсы и пр.), результативность организации, проведения, участия (наличие призовых мест, положительных отзывов и пр.)	активное участие	результативное участие в систематическое участие в деятельности благотворительных средств, волонтеров в совместных мероприятиях и пр.)		
6	Организация, проведение, участие в конкурсах, грантах, межведомственных и внутриведомственных мероприятиях (семинары, встречи, акции, конкурсы и пр.), результативность организации, проведения, участия (наличие призовых мест, положительных отзывов и пр.)	Организация и проведение мероприятий с подтверждением результативности				
7	Участие, систематизация, описание и/или обобщение опыта работы сотрудников, отделений, служб, учреждения в целом		активное участие			
			Итого:			

Подпись работника  
 Подпись непосредственного руководителя  
 Подписи членов комиссии