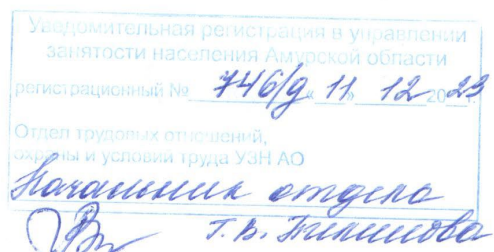


Изменения и дополнения
к коллективному договору
(регистрационный номер 642 от 21.12.2022 г.)
Государственного автономного учреждения Амурской области «Белогорский
социально-реабилитационный центр
для несовершеннолетних)
на 2022-2025 гг.

Приняты на общем собрании работников
Протокол № 5 от 20 октября 2023 г.



Юридический адрес организации: РФ, 676863, Амурская область, г. Белогорск, ул. Низменная, 41, тел.
Работодатель: Куприянова Светлана Петровна ,8 (41641) 2-17-29
Представитель работников – Рябовол Жанна Александровна
Численность работников – 60 человека
Код ОКВЭД – 87.90
Код ОКФС - 13

**Внести изменения и дополнения в Коллективный договор
Государственного автономного учреждения Амурской области
«Белогорский социально-реабилитационный центр
для несовершеннолетних»
на 2022-2025 год**

Приложение №1 к коллективному договору Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Амурской области «Белогорский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» читать в новой редакции

Приложение №4 к коллективному договору Положение о порядке оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда работников государственного автономного учреждения Амурской области «Белогорский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» читать в новой редакции

Подпункт 5.4 абзаца 4 раздела 5 «Правил внутреннего трудового распорядка» изложить в следующей редакции:

- сменный график работы устанавливается для: вахтера, повара, официанта, помощника воспитателя, медицинской сестры, сторожа структурного подразделения база отдыха «Красный Яр».

Все остальные пункты и положения коллективного договора Государственного автономного учреждения Амурской области «Белогорский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» остаются неизменными и обязательны для исполнения.

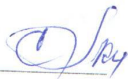
Настоящее дополнительное соглашение действует с момента его подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора Государственного автономного учреждения Амурской области «Белогорский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»

Настоящее дополнительное соглашение об изменении коллективного договора является обязательным для выполнения Сторонами.

Подписи сторон:

Работодатель:

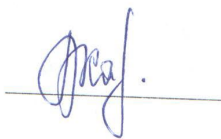
Директор
подпись



С.П. Куприянова

Представитель работников:

Председатель совета трудового
коллектива (социальный педагог)



Ж.А. Рябовол
подпись

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного автономного учреждения
Амурской области «Белогорский социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГАУ Амурской области «Белогорский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних», (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казённых учреждений» (далее – постановление Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209).

1.2. Положение включает в себя в качестве неотъемлемых его частей:

1.2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ГАУ Амурской области «Белогорский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних», по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) (Приложение № 1);

1.2.2. Размер выплат стимулирующего характера за наличие учёной степени, почётных званий (Приложение № 2);

1.2.3. Порядок исчисления и установления стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Организация деятельности комиссии по установлению стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет и порядок её работы (Приложение № 3);

1.2.4. Положение о порядке стимулирования работников ГАУ Амурской области «Белогорский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних», на основе показателей оценки эффективности их деятельности (Приложение № 4);

1.2.5. Перечень должностей административно-управленческого персонала (Приложение № 5);

1.2.6. Перечень должностей основного персонала, занятого оказанием социальных услуг и иного основного персонала (основного персонала, не занятого оказанием социальных услуг) (Приложение № 6);

1.2.7. Перечень должностей (профессий) вспомогательного персонала (Приложение № 7);

1.2.8. Перечень показателей эффективности деятельности руководителя учреждения по итогам работы за месяц (Приложение № 8);

1.2.9. Перечень показателей эффективности деятельности руководителя учреждения по итогам работы за год (Приложение № 9).

1.3. Заработная плата работников учреждения ГАУАО «Белогорский СРЦН», (далее – учреждения) (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения (совершенствования), при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации¹.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случае если работник полностью отработал месячную норму рабочего времени и при этом его месячная заработная плата оказалась ниже минимального размера оплаты труда, работнику выплачивается заработная плата, равная минимальному размеру оплаты труда. Порядок выплаты в этом случае устанавливается учреждением самостоятельно.

Не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда повышенная оплата:

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, установленной по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы;

сверхурочной работы;

работы в ночное время;

работы в выходные и (или) нерабочие праздничные дни;

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

работникам, занятым на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

1.5. Введение в учреждениях новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа в предоставлении льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

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

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и

¹ Пункт 18 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утверждённых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022 (протокол № 11)

максимальным размером не ограничивается².

1.9. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

1.10. Условия оплаты труда в учреждениях устанавливаются в положении об оплате труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением и являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый с работником.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Условия оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учётом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов; государственных гарантий по оплате труда; перечня видов выплат компенсационного характера; перечня видов выплат стимулирующего характера; рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; мнения представительного органа работников; настоящего Положения.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из субсидий на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания, рассчитанных с учётом нормативных затрат на оказание ими государственных услуг физическим и (или) юридическим лицам и нормативных затрат на содержание государственного имущества и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням соответствующих ПКГ, утверждённым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приведены в [приложении № 1](#) к настоящему Положению.

По должностям служащих, профессиям рабочих, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в зависимости от сложности труда³.

2.4. При установлении размеров окладов работникам, занимающим должности, предусматривающие присвоение квалификационной категории (медицинские, педагогические, иные работники), квалификационная категория учитывается по той специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Врачам-руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Изменение оклада при присвоении квалификационной категории производится

² Часть первая статьи 132 Трудового кодекса Российской Федерации

³ Абзац второй подпункта «б» пункта 30 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утверждённых решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2022 (протокол № 11).

со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории по приказу организации (органа государственной власти), при котором она создана.

2.5. Размеры и сроки повышения оплаты труда устанавливаются в соответствии с законом об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённым постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209, в учреждениях:

3.1. Устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников в установленном порядке⁴ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

При этом руководителям учреждений рекомендуется принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения выплат компенсационного характера за работу в указанных условиях.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, а их размер – с учётом финансово-экономического положения учреждения:

при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации⁵;

при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором⁶;

при сверхурочной работе⁷;

при работе в ночное время⁸;

при работе в выходные или нерабочие праздничные дни⁹;

при невыполнении норм труда, неисполнение трудовых (должностных) обязанностей¹⁰;

при простое¹¹.

3.1.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в

⁴ Статья 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁵ Часть первая статьи 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁶ Часть вторая статьи 151 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации

⁷ Статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁸ Статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁹ Статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

¹⁰ Части первая-вторая статьи 155 Трудового кодекса Российской Федерации.

¹¹ Части первая-вторая статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области).

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области) устанавливаются путём применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, а условия их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. При введении новых систем оплаты труда в учреждениях размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4. В целях поощрения работников учреждений (за исключением руководителей учреждений) за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утверждённым постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209, в учреждениях:

4.1. Устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы **по итогам работы за месяц**.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за месяц определяются (устанавливаются) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность его работы.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения по итогам работы за месяц определяются с учётом достижения целей и показателей эффективности деятельности, а критерии их оценки должны комплексно и объективно оценивать результаты работы по удовлетворению граждан качеством и количеством оказанных услуг, а также по материальному стимулированию к повышению профессионального уровня работников учреждения (**Приложение № 1 к Положению о стимулировании работников**).

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ **по итогам работы за месяц**.

Выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц определяются (устанавливаются) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить качество его работы.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения по итогам работы за месяц определяются с учётом достижения целей и показателей эффективности деятельности, а критерии их оценки должны комплексно и объективно оценивать качество работы по удовлетворению граждан качеством и количеством оказанных услуг, а также по материальному стимулированию к повышению профессионального уровня работников учреждения (**Приложение № 1 к Положению о стимулировании работников**).

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц, определяемых (устанавливаемых) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность его работы определяется с учётом стимулирующего фонда

оплаты труда за отчётный период (месяц) и не должен превышать трёхкратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

4.1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в следующих размерах при стаже работы, выслуге лет:

врачам, среднему медицинскому персоналу учреждений, расположенных в сельской местности, при стаже работы:

от 3 до 5 лет – 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

от 5 до 7 лет – 45 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

свыше 7 лет – 60 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

младшему медицинскому персоналу, руководителям, специалистам, другим служащим и рабочим учреждений, включая педагогических работников, расположенных в сельской местности, а также врачам, среднему медицинскому персоналу, младшему медицинскому персоналу, руководителям, специалистам, другим служащим и рабочим учреждений, включая педагогических работников, расположенных в городской местности при стаже работы:

от 3 до 5 лет – 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

свыше 5 лет – 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет представлен в [приложении № 3](#) к настоящему Положению.

4.1.4. Выплаты за наличие учёной степени, почётных званий.

Работникам учреждений, имеющим почётное звание СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, по профилю работы устанавливаются надбавки к окладу (должностному окладу) ([Приложение № 2 к настоящему Положению](#)).

Выплата надбавки работникам учреждений, имеющим учёную степень и (или) почётное звание производится как по основной работе, так и по совместительству в зависимости от объёма фактически выполненной работы в соответствии с профилем выполняемой работы.

При несоответствии почётного звания (званий), учёной степени (степеней) профилю работы выплаты на наличие почётного звания (званий), учёной степени (степеней) не производится.

При наличии у работника двух (нескольких) учёных степеней, почётных званий выплата применяется по одной из учёных степеней и по одному из почётных званий при соответствии их профилю выполняемой работы.

4.2. Могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

Премия за общие результаты работы [по итогам работы за квартал](#).

Для этих целей учреждением может направляться до (не более) 10 процентов стимулирующего фонда оплаты труда (далее – СФОТ) оставшегося после осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с пунктами 4.1.3 и 4.1.4 настоящего раздела и в последующем использоваться исключительно для

премирования работников учреждения за общие результаты работы по итогам работы за квартал.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения за общие результаты работы по итогам работы за квартал определяются с учётом достижения целей и показателей эффективности деятельности, а критерии их оценки должны комплексно и объективно оценивать результаты работы по удовлетворению граждан качеством и количеством оказанных услуг, а также по материальному стимулированию к повышению профессионального уровня работников учреждения ([Приложение № 2 к Положению о стимулировании работников](#)).

Показатели эффективности деятельности работника учреждения за общие результаты работы по итогам работы за квартал подлежат включению в соответствующий раздел трудового договора, заключаемого с работником.

4.3. Премирование работников учреждения за общие результаты работы по итогам работы за квартал может осуществляться в отношении:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, специалистов и иных работников, непосредственно подчинённых руководителю – по представлению руководителя учреждения;

руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и иных работников, непосредственно подчинённых заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений.

Решение о премировании работников учреждения за общие результаты работы по итогам работы за квартал осуществляет комиссия по оценке качества профессиональной деятельности работников учреждения на основе показателей эффективности деятельности работников учреждения, оформляемое протоколом заседания указанной комиссии, на основании которого руководитель учреждения издаёт приказ о премировании работников учреждения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах утверждённого фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год и предельным размером не ограничиваются.

V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя областного учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учётом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости областного учреждения) и может быть изменён в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Размер должностного оклада, виды и размер выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения определяется трудовым договором и утверждаются министром социальной защиты населения Амурской области.

Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера

устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.2. С учётом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

Конкретный размер выплат компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

5.3. С учётом условий труда руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

5.3.1. Премия по итогам работы за месяц.

Премия по итогам работы за месяц устанавливается приказом министерства социальной защиты населения Амурской области на очередной (предстоящий) квартал по результатам деятельности учреждения и работы руководителя учреждения в отчётном (прошедшем) квартале в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения при условии своевременного, добросовестного выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Критерии оценки и целевые показатели эффективности деятельности учреждения и работы руководителя учреждения, учитываемые при премировании руководителя учреждения по итогам работы за месяц подлежат включению в соответствующий раздел трудового договора, заключаемого с руководителем учреждения ([Приложение № 8 к настоящему Положению](#)).

Размер премии по итогам работы за месяц устанавливается (может быть установлен) в размере, не превышающем полуторного размера (150 процентов) оклада руководителя учреждения.

5.3.2. Премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за год устанавливается министерством социальной защиты населения Амурской области с учётом:

достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, устанавливаемых министерством социальной защиты населения Амурской области;

успешного и добросовестного исполнения руководителем учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;

качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнения порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественной подготовки и своевременной сдачи обязательной отчетности;

участия в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплата руководителю учреждения премии по итогам работы за год производится:

при наличии в учреждении экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера;

в пределах установленного Правительством Амурской области предельного размера соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его

заместителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения;

в пределах согласованного управлением занятости населения Амурской области и Правительством Амурской области размера заработной платы руководителя учреждения на текущий год.

Условия выплаты руководителю учреждения премии по итогам работы за год утверждаются (устанавливаются) в соответствии с:

методикой оценки эффективности деятельности государственных учреждений, подведомственных министерству социальной защиты населения Амурской области, и условиями премирования их руководителей, утверждаемой приказом министерства социальной защиты населения Амурской области;

перечнем показателей для проведения оценки эффективности деятельности учреждений, находящихся в ведении министерства социальной защиты населения Амурской области, утверждаемого приказом министерства социальной защиты населения Амурской области.

Критерии оценки и целевые показатели эффективности деятельности учреждения и работы руководителя учреждения, учитываемые при премировании руководителя учреждения по итогам работы за год подлежат включению в соответствующий раздел трудового договора, заключаемого с руководителем учреждения ([Приложение № 9 к настоящему Положению](#)).

Размер премии по итогам работы за год устанавливается (может быть установлен) в размере, не превышающем одинарного размера (100 процентов) оклада руководителя учреждения.

5.3.3. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий, устанавливаемая министерством социальной защиты населения Амурской области по согласованию с первым заместителем председателя Правительства области при наличии¹²:

- письменного поручения губернатора области, первого заместителя председателя Правительства области руководителю учреждения о выполнении соответствующего особо важного и сложного задания;

- письменного обоснования эффективности достигнутых результатов выполнения особо важного и сложного задания с учетом личного вклада руководителя учреждения в общие результаты работы.

5.3.4. За наличие ученой степени, почетных званий.

5.4. С учётом условий труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

5.4.1. Премия по итогам работы за месяц, определяемая (устанавливаемая) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность его работы в соответствии с рекомендуемым перечнем показателей эффективности деятельности работников учреждения за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц ([Приложение № 1 к Положению о стимулировании работников](#)) в соответствии Примерным положением о порядке стимулирования работников областных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведении министерства социальной защиты населения Амурской области ([Приложение № 4 к Примерному положению об оплате труда](#)).

Критерии оценки и целевые показатели эффективности деятельности

¹² Пункт 11² постановления Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209

заместителей руководителя, главного бухгалтера, учитываемые при их премировании по итогам работы за месяц подлежат включению в соответствующий раздел трудового договора, заключаемого с указанными работниками.

5.4.2. Премия по итогам работы за квартал, определяемая (устанавливаемая) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность его работы в соответствии с рекомендуемым перечнем показателей эффективности деятельности работников учреждения за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ за общие результаты работы по итогам работы за квартал ([Приложение № 2 к Положению о стимулировании работников](#)) в соответствии Примерным положением о порядке стимулирования работников областных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведении министерства социальной защиты населения Амурской области ([Приложение № 4 к Положению об оплате труда](#));

Критерии оценки и целевые показатели эффективности деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера, учитываемые при их премировании за общие результаты работы по итогам работы за квартал подлежат включению в соответствующий раздел трудового договора, заключаемого с указанными работниками.

5.4.3. За наличие ученой степени, почетных званий.

5.5. Размеры, порядок и критерии осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре:

руководителю учреждения – министерством социальной защиты населения Амурской области с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы¹³;

заместителям руководителя, главному бухгалтеру – руководителем учреждения на основании количественных и качественных показателей их деятельности с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

5.6. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей руководителя и главного бухгалтера оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины и с учётом норм части второй статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. Заработная плата руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения, определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются:

руководителю учреждения, находящегося в ведении министерства социальной защиты населения Амурской области - министром по согласованию с управлением занятости населения области и заместителем председателя Правительства области, осуществляющим контроль и координацию деятельности в соответствующих отраслях;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения - руководителем учреждения.

5.8. Министерство социальной защиты населения Амурской области устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения

¹³ Приказ министерства социальной защиты населения Амурской области от 25.06.2014 № 232 «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных учреждений, находящихся в ведении министерства социальной защиты населения Амурской области и условий премирования их руководителей»

(без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 3.

VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения по согласованию с министерством социальной защиты населения Амурской области.

6.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии (специальности) рабочих) данного учреждения.

Наименование должностей служащих, профессий (специальностей) рабочих и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов¹⁴.

6.3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ, установленных министерством социальной защиты населения области, а также соответствовать утверждённому нормативу штатной численности учреждений социального обслуживания населения области¹⁵.

6.4. Министерство социальной защиты населения Амурской области устанавливает предельную долю фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений, находящихся в ведении министерства социальной защиты населения Амурской области, не более 40 процентов¹⁶.

¹⁴ С учётом части второй статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

¹⁵ Постановление Правительства Амурской области от 31.10.2014 № 660 «Об утверждении нормативов штатной численности организаций социального обслуживания Амурской области» (в редакции постановления Правительства Амурской области от 16.09.2016 № 405).

¹⁶ Пункт 13¹ Приложения № 1 к постановлению Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников государственного
автономного учреждения Амурской
области «Белогорский социально-
реабилитационный центр для
несовершеннолетних»

РАЗМЕРЫ

ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ «БЕЛОГОРСКИЙ СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ
ЦЕНТР ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ»¹⁷

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ), профессиональный квалификационный уровень	Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»)		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	1 квалификационный разряд	9 723
	2 квалификационный разряд	9 984
	3 квалификационный разряд	10 439
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесённые к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	10 743
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный	4 квалификационный разряд	11 037

¹⁷ Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее соответственно - профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни), либо на основе схем окладов (должностных окладов) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

По должностям служащих (профессиям рабочих), не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

уровень	5 квалификационный разряд	11 380
2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд	12 058
	7 квалификационный разряд	13 170
3 квалификационный уровень	8 квалификационный разряд	14 394
4 квалификационный уровень	Профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	15 618

Профессии рабочих, не включённые в профессиональные квалификационные группы

	Овощевод	
	1 квалификационный разряд	9 723
	Скотник Телятница Свинарка Рабочий	
	1 квалификационный разряд	9 723
	2 квалификационный разряд	9 984
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	
	2 квалификационный разряд	9 984
	Бригадир	
	2 квалификационный разряд	9 984
	3 квалификационный разряд	10 439
	4 квалификационный разряд	11 037
	5 квалификационный разряд	11 380
	6 квалификационный разряд	12 058
	7 квалификационный разряд	13 170
	8 квалификационный разряд	14 394
	Продавец	
	2 квалификационный разряд	9 984
	3 квалификационный разряд	10 439
	4 квалификационный разряд	11 037
	5 квалификационный разряд	11 380
	Оператор котельной Слесарь по ремонту холодильного оборудования	
	2 квалификационный разряд	9 984
	3 квалификационный разряд	10 439
	4 квалификационный разряд	11 037
	5 квалификационный разряд	11 380
	6 квалификационный разряд	12 058

Общепромышленные должности руководителей, специалистов и служащих

(приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых
должностей руководителей, специалистов и служащих»)

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

1 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 1 квалификационному уровню	10 455
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	10 861

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

1 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 1 квалификационному уровню.	11 299
2 квалификационный уровень	Должности, отнесенные ко 2 квалификационному уровню. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	11 625
3 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 3 квалификационному уровню. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	11 935
4 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 4 квалификационному уровню. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	12 780
5 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 5 квалификационному уровню	13 619

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

1 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 1 квалификационному уровню	14 565
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	15 452
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого	16 345

уровень	квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутривидовая категория	
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	17 398
5 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 5 квалификационному уровню	18 569
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 1 квалификационному уровню	19 894
3 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 3 квалификационному уровню	22 502
Должности служащих, не включённые в профессиональные квалификационные группы		
	Диспетчер (автомобильного транспорта)	11 299
	Старший диспетчер (автомобильного транспорта) Заведующий прачечной	11 625
	Заведующий магазином Начальник административно-хозяйственного отдела	11 935
	Механик по ремонту транспорта	12 780
	Специалист по охране труда Специалист по охране труда и комплексной безопасности Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений Инженер пожарной охраны Специалист по безопасности дорожного движения Специалист в сфере закупок Специалист по закупкам	14 565
	Специалист по охране труда II категории Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений II категории	15 452
	Специалист по охране труда I категории Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений I категории	16 345
	Ведущий: Специалист по охране труда Специалист по охране труда и комплексной безопасности Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений Инженер пожарной охраны	17 398

	Специалист по безопасности дорожного движения Специалист в сфере закупок Специалист по закупкам	
	Заместитель начальника отдела	18 569
	Начальник отдела подсобного сельского хозяйства Управляющий подсобным хозяйством	19 894
Должности работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг (приказ Минздравсоцразвития России от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»)		
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
	Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг	11 299
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
1 квалификационный уровень	Должности специалистов, отнесенные к 1 квалификационному уровню	14 565
2 квалификационный уровень	Должности специалистов, отнесенные ко 2 квалификационному уровню	15 965
3 квалификационный уровень	Должности специалистов, отнесенные к 3 квалификационному уровню	17 462
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
	Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг	19 894
Должности работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, не включённые в профессиональные квалификационные группы		
	Сиделка (помощник по уходу) Ассистент по оказанию технической помощи	11 299
	Психолог в социальной сфере	14 565
	Специалист по работе с семьёй Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере Специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог)	15 965

	Специалист по реабилитации инвалидов	
	Заместитель заведующего отделением (социальной службой)	17 462
Должности медицинских и фармацевтических работников (приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»)		
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к 1 квалификационному уровню	10 455
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1 квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к 1 квалификационному уровню:	
	без квалификационной категории	11 299
	II квалификационной категории	11 417
	I квалификационной категории	11 598
	при наличии высшей квалификационной категории	11 775
2 квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные ко 2 квалификационному уровню:	
	без квалификационной категории	11 956
	II квалификационной категории	12 149
	I квалификационной категории	12 336
	при наличии высшей квалификационной категории	12 512
3 квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к 3 квалификационному уровню:	
	без квалификационной категории	12 705
	II квалификационной категории	12 892
	I квалификационной категории	13 063
	при наличии высшей квалификационной категории	13 261
4 квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к 4 квалификационному уровню:	
	без квалификационной категории	13 442
	II квалификационной категории	13 624
	I квалификационной категории	13 806
	при наличии высшей квалификационной категории	14 009
5 квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к 5 квалификационному уровню:	
	без квалификационной категории	14 180
	II квалификационной категории	14 378
	I квалификационной категории	14 538

	при наличии высшей квалификационной категории	14 746
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные ко 2 квалификационному уровню:	
	без квалификационной категории	15 938
	II квалификационной категории	16 317
	I квалификационной категории	16 692
	при наличии высшей квалификационной категории	17 060
3 квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к 3 квалификационному уровню:	
	без квалификационной категории	17 424
	II квалификационной категории	17 803
	I квалификационной категории	18 177
	при наличии высшей квалификационной категории	18 536
Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»		
1 квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к 1 квалификационному уровню:	
	без квалификационной категории	19 894
	II квалификационной категории	20 273
	I квалификационной категории	20 648
	при наличии высшей квалификационной категории	21 006
Должности медицинских и фармацевтических работников, не включённые в профессиональные квалификационные группы		
	Санитарка палатная Санитарка-буфетчица Санитарка сопровождающая Санитарка-уборщица Санитарка-ваннщица	10 455
	Медицинская сестра по функциональной диагностике	
	без квалификационной категории	12 705
	II квалификационной категории	12 892
	I квалификационной категории	13 063
	при наличии высшей квалификационной категории	13 261
	Медицинская сестра стоматологического кабинета, кабинета функциональной диагностики, ультразвуковой диагностики	
	без квалификационной категории	13 442

	II квалификационной категории	13 624
	I квалификационной категории	13 806
	при наличии высшей квалификационной категории	14 009
Должности работников образования¹⁸ (приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	10 455
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 1 квалификационному уровню	11 299
2 квалификационный уровень	Должности, отнесенные ко 2 квалификационному уровню	11 689
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 1 квалификационному уровню:	
	без квалификационной категории	14 565
	I квалификационной категории	14 923
	при наличии высшей квалификационной категории	15 367
2 квалификационный уровень	Должности, отнесенные ко 2 квалификационному уровню:	
	без квалификационной категории	15 965
	I квалификационной категории	16 414
	при наличии высшей квалификационной категории	16 858
3 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 3 квалификационному уровню:	
	без квалификационной категории	17 462
	I квалификационной категории	17 895
	при наличии высшей квалификационной категории	18 339
4 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 4 квалификационному уровню:	
	без квалификационной категории	18 953
	I квалификационной категории	19 386
	при наличии высшей квалификационной категории	19 851

¹⁸ За исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования

Должности работников культуры, искусства и кинематографии
 (приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007№ 570
 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп
 должностей работников культуры, искусства и кинематографии»)

Профессиональная квалификационная группа
 «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»

Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена:	
без квалификационной категории	11 935
II квалификационной категории	12 256
I квалификационной категории	12 657

Профессиональная квалификационная группа
 «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена:	
без квалификационной категории	13 619
II квалификационной категории	13 865
I квалификационной категории	14 239
ведущий	14 506

Должности работников физической культуры и спорта
 (приказ Минздравсоцразвития России от 27 февраля 2012 № 165н
 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп
 должностей работников физической культуры и спорта»)

Профессиональная квалификационная группа
 должностей работников физической культуры и спорта второго уровня

1 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 1 квалификационному уровню:	
	без квалификационной категории	11 299
	I квалификационной категории	11 689
	при наличии высшей квалификационной категории	12 149
2 квалификационный уровень	Должности, отнесенные ко 2 квалификационному уровню:	
	без квалификационной категории	12 464
	I квалификационной категории	12 913
	при наличии высшей квалификационной категории	13 373
3 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 3 квалификационному уровню:	
	без квалификационной категории	13 688
	I квалификационной категории	14 108
	при наличии высшей квалификационной	14 527

	категории	
Должности работников сельского хозяйства (приказ Минздравсоцразвития России от 17.07.2008 № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей работников сельского хозяйства»)		
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 1 квалификационному уровню	11 299
2 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 2 квалификационному уровню	12 149
3 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 3 квалификационному уровню	13 063
4 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 4 квалификационному уровню	13 998
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 1 квалификационному уровню	14 565
2 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 2 квалификационному уровню	15 955
3 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 3 квалификационному уровню	17 462
4 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 4 квалификационному уровню	18 953
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства четвёртого уровня»		
1 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 1 квалификационному уровню	19 894
2 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 2 квалификационному уровню	21 369

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников государственного
автономного учреждения
Амурской области
«Белогорский социально-
реабилитационный центр для
несовершеннолетних»

РАЗМЕР ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
ЗА НАЛИЧИЕ УЧЁНОЙ СТЕПЕНИ,
ПОЧЁТНЫХ ЗВАНИЙ

За почётное звание «Народный»	20%
За почётное звание «Заслуженный»	15%
За почётное звание «Почётный»	10%
За учёную степень доктора наук	20%
За учёную степень кандидата наук	10%

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников государственного
автономного учреждения Амурской
области «Белогорский социально-
реабилитационный центр для
несовершеннолетних»

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ И УСТАНОВЛЕНИЯ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ,

ВЫСЛУГИ ЛЕТ, ДАЮЩИХ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ НАДБАВОК ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГИ ЛЕТ, ДАЮЩИХ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ НАДБАВОК ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ И ПОРЯДОК ЕЁ РАБОТЫ

ИСЧИСЛЕНИЕ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГИ ЛЕТ, ДАЮЩИХ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ НАДБАВОК ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ

В стаж непрерывной работы, выслугу лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет засчитывается время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях (включая работу по рабочим профессиям), в том числе:

периоды замещения государственных должностей Российской Федерации, государственных должностей федеральной государственной гражданской службы;

периоды замещения государственных должностей субъектов Российской Федерации, государственных должностей государственной службы субъектов Российской Федерации;

периоды замещения на постоянной (штатной) основе муниципальных должностей муниципальной службы (муниципальных должностей муниципальной службы), включая должностей депутатов, членов выборных органов местного самоуправления, выборных должностных лиц местного самоуправления, членов избирательных комиссий муниципальных образований, действующих на постоянной основе и являющихся юридическими лицами, с правом решающего голоса;

время работы в высших и средних специальных учебных заведениях, в том числе на педагогической и руководящей работе;

время работы на предприятиях и в организациях (структурных подразделениях), независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений социальной защиты, социального обслуживания, здравоохранения, образования (просвещения), культуры, архивного дела, физической культуры и спорта;

время пребывания (обучения):

в магистратуре по направлениям профессиональной деятельности: социальная защита, социальное обслуживание, здравоохранение, образование (просвещение), культура, архивное дело, физическая культура и спорт;

в интернатуре (до 01.09.2016 года)¹⁹ на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

в аспирантуре (адъюнктуре), ординатуре (клинической ординатуре), ассистентуре-стажировке, а также в докторантуре по направлениям профессиональной деятельности: социальная защита, социальное обслуживание, здравоохранение, образование (просвещение), культура, архивное дело, физическая культура и спорт;

¹⁹ Приём в образовательные и научные организации на обучение по программам послевузовского медицинского и фармацевтического образования в интернатуре прекращён с 01.09.2016 года (часть четвёртая статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях социальной защиты, социального обслуживания, здравоохранения, образования (просвещения), культуры, архивного дела, физической культуры и спорта;

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестёр милосердия, в том числе старших и младших обществ Красного Креста и его организаций;

время работы на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий, учреждений и (или) организаций, независимо от форм собственности;

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооружённых Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ СССР, ФСБ (ФСК) России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ (ФАПСИ при ФСО) России, ФСЖВ России, СВР России, ФПС (ПС ФСБ) России и ФСНП России, ГТК России, Минюста России;

периоды военной службы, службы в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации, Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, органах налоговой полиции, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, таможенных органах Российской Федерации, учитываемые в соответствии с законодательством Российской Федерации при исчислении стажа государственной службы, включая периоды нахождения на военной службе по контракту (из расчета один день военной службы за один день работы), периоды нахождения на военной службе по призыву (из расчета один день военной службы за один день работы);

время работы в учреждениях социальной защиты, социального обслуживания, здравоохранения, образования (просвещения), культуры, архивного дела, физической культуры и спорта в период учёбы студентам высших и средних учебных (образовательных) учреждений;

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

время обучения на курсах по переподготовке, подготовке и повышению квалификации с отрывом от работы по направлениям профессиональной деятельности: социальная защита, социальное обслуживание, здравоохранение, образование (просвещение), культура, архивное дело, физическая культура и спорт;

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

время работы в учреждениях социальной защиты, социального обслуживания, здравоохранения, образования (просвещения), культуры, архивного дела, физической культуры и спорта стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

время по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет.

На основании решения Комиссии по установлению стажа непрерывной работы, выслугу лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – Комиссия) работникам учреждения могут засчитываться иные периоды замещения (работы) на иных предприятиях, в

учреждениях и (или) организациях, опыт и знание работы в которых необходимы указанным работникам для выполнения должностных (профессиональных) обязанностей в соответствии с должностными (рабочими) обязанностями (инструкциями).

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается выплата с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчёт среднего заработка.

Назначение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения, принятого на основании протокола заседания Комиссии по установлению стажа непрерывной работы, выслуги лет.

При увольнении работника надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и её выплата производится при окончательном расчёте.

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГИ ЛЕТ, ДАЮЩИХ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ НАДБАВОК ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ

Основным документом для определения стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет, является трудовая книжка со ссылкой на документы, подтверждающие стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Из стажа работы, обозначенного в трудовой книжке общей записью, должен быть выделен стаж непрерывной работы, выслуга лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Стаж работы, не установленный записями в трудовой книжке, может быть подтверждён также надлежаще оформленными документами за подписями руководителей предприятий, учреждений и (или) организаций.

Такого рода документы (справки и т.д.) могут выдаваться только на основании имеющихся в предприятии, учреждении и (или) организации документов по учёту личного состава или табельных книг и других документов, подтверждающих срок работы данного лица.

В случае отсутствия документов, подтверждающих работу, и невозможности восстановить эти документы, стаж непрерывной работы, выслуга лет могут быть установлены свидетельскими показаниями не менее чем двух человек. В этом случае Комиссия учреждения обязана затребовать от предприятий, учреждений и (или) организаций официальное подтверждение об уничтожении архива.

Свидетельские показания должны быть даны в письменном виде и только лицами, которые работали совместно с работником, стаж непрерывной работы, выслуга лет которого устанавливается. Свидетельские показания должны содержать указания о месте работы этого лица с точным наименованием предприятия, учреждения или организации, их местонахождения, о времени работы (год и месяц), о занимаемой должности или характере выполнявшейся работы.

Подпись лица, давшего свидетельское показание в письменном виде, должна быть заверена лично руководителем предприятия, учреждения и организации, в

котором свидетель работает, а если свидетель не работает, то подпись его должна быть удостоверена в нотариальном порядке. В свидетельском показании должны быть указаны: точный адрес свидетеля, номер его паспорта, а также кем и когда выдан паспорт.

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет, не полностью подтверждённого документами, производится комиссией путём личного опроса лица, стаж непрерывной работы, выслуги лет которого устанавливается, его свидетелей, а также путём тщательного ознакомления с представленными документами и сопоставления их с устными показаниями.

ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГИ ЛЕТ, ДАЮЩИХ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ НАДБАВОК ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ И ПОРЯДОК ЕЁ РАБОТЫ

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится Комиссией.

Комиссия, а также её состав создаются на основании приказа руководителя учреждения.

Устанавливается следующий порядок работы Комиссии:

работа Комиссии производится по мере необходимости без вызова работника на заседание Комиссии;

комиссия проверяет документы работника, представленные специалистом, отвечающим за ведение кадрового делопроизводства (трудовую книжку, трудовой договор, справки и др.);

выборка стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет заносится в бланк по установлению стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

решение Комиссии заносится в протокол заседания Комиссии, подписываемый всеми членами Комиссии;

на основании протокола Комиссии издается приказ руководителя учреждения.

Форма протокола заседания Комиссии, а также бланк по установлению стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет утверждается приказом руководителя учреждения.

Дела Комиссии находятся на хранении в учреждении.

Ответственность за своевременный пересмотр у работников размера выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет возлагается на председателя Комиссии.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
государственного автономного
учреждения Амурской области
«Белогорский социально-
реабилитационный центр для
несовершеннолетних»

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ «БЕЛОГОРСКИЙ СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ» НА ОСНОВЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о порядке стимулирования работников государственного автономного учреждения Амурской области «Белогорский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних», находящихся в ведении министерства социальной защиты населения Амурской области, на основе показателей оценки эффективности их деятельности разработано в соответствии с постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Амурской области».

1.2. Положение о стимулировании работников включает в себя в качестве неотъемлемых его частей:

1.2.1. Перечень показателей эффективности деятельности работников учреждения за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц (Приложение № 1).

1.2.2. Перечень показателей эффективности деятельности работников учреждения за общие результаты работы по итогам работы за квартал (Приложение № 2).

1.2.2. Положение о комиссии по оценке качества профессиональной деятельности работников учреждения на основе показателей эффективности деятельности работников учреждения (Приложение № 3).

1.2.3. Форма протокола заседания комиссии по оценке качества профессиональной деятельности работников учреждения и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (Приложение № 4).

1.2.4. Сводная карта максимального количество баллов по группам (работникам учреждения, группам работников или категориям работников, структурным подразделениям учреждения)²⁰ (Приложение № 5).

1.2.5. Порядок определения стоимости 1 балла для оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения на основе показателей эффективности деятельности работников учреждения (Приложение № 6).

1.2.6. Табель персональной оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения (Приложение № 7).

²⁰ Информационный регистр. К исполнению (заполнению) не обязателен

1.2.7. Сводная карта (табель) оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения ([Приложение № 8](#)).

1.2.8. Табель дифференцированных коэффициентов ([Приложение № 9](#))²¹.

1.3. Выплаты стимулирующего характера включают поощрительные выплаты по результатам труда и определяются личным трудовым вкладом работника с учётом конечных результатов деятельности учреждения и состоят из:

1.3.1. Выплат стимулирующего характера, которые устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда учреждения, включаемые в базовый фонд оплаты труда (далее – БФОТ), а именно:

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за наличие учёной степени, почётных званий.

1.3.2. Выплаты стимулирующего характера, определяемые (устанавливаемые) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, включающие в себя выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за месяц и выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц [включаются в стимулирующий фонд оплаты труда](#).

1.4. [Настоящее Положение о стимулировании работников](#) предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяемых (устанавливаемых) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, определяет их условия, размеры и порядок установления.

1.5. На основании [настоящего Положения о стимулировании работников](#) каждый работник имеет право на получение выплат стимулирующего характера, определяемых (устанавливаемых) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы по итогам и результатам своего труда.

1.6. Для распределения выплат стимулирующего характера, определяемых (устанавливаемых) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы создаётся комиссия по оценке качества и интенсивности профессиональной деятельности работников учреждения, в состав которой входят заведующие отделений (отделов), иные руководители (работники) и представитель (представители) Совета трудового коллектива (иного уполномоченного органа).

Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя учреждения.

ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА, СОСТАВ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА, ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ОПРЕДЕЛЯЕМЫХ (УСТАНАВЛИВАЕМЫХ) ПО ПОКАЗАТЕЛЯМ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА С УЧЁТОМ КРИТЕРИЕВ, ПОЗВОЛЯЮЩИХ ОЦЕНИТЬ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО ЕГО РАБОТЫ

2.1. Фонд оплаты труда работников (далее – ФОТ) учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда (БФОТ) включает в себя:

²¹ При применении в учреждении системы дифференцированных коэффициентов

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
выплаты компенсационного характера;
выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
выплаты за наличие учёной степени, почётных званий;
все выплаты, производимые руководителю учреждения;

все выплаты, производимые работникам в соответствии с пунктами 3.12 и 3.13 Положения о стимулировании работников;

2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (СФОТ) включает в себя:
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда (БФОТ) обеспечивает гарантированную заработную плату.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда (СФОТ) является не гарантированной частью заработной платы.

2.5. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пункте 4.1.1 и 4.1.2 Положения об оплате труда, определяемые (устанавливаемые) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы зависят от результативности труда работников и устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность, качество и интенсивность его работы.

Указанные выплаты стимулирующего характера являются составной частью заработной платы (оплаты труда работника) и имеют целью поощрять работников за добросовестный, качественный и эффективный труд, повысить заинтересованность в конечном результате работы.

ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ОПРЕДЕЛЯЕМЫХ (УСТАНАВЛИВАЕМЫХ) ПО ПОКАЗАТЕЛЯМ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА С УЧЁТОМ КРИТЕРИЕВ, ПОЗВОЛЯЮЩИХ ОЦЕНИТЬ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО ЕГО РАБОТЫ.

3.1. Выплаты стимулирующего характера, определяемые (устанавливаемые) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы являются неотъемлемой частью заработной платы работников и выплачиваются ежемесячно по итогам работы за месяц в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

3.2. Размер выплат стимулирующего характера, определяемых (устанавливаемых) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы предельным размером не ограничивается.

3.3. Оценка результатов профессиональной деятельности каждого работника осуществляется на основе показателей эффективности деятельности работников учреждения²² (Приложение № 1 к Положению о стимулировании работников).

3.4. Показатели эффективности деятельности работников учреждения должны обеспечивать возможность каждому из работников учреждения заработать максимальное количество баллов.

Показатели эффективности деятельности работника учреждения подлежат

²² Разрабатывается учреждением самостоятельно.

включению в соответствующий раздел трудового договора, заключаемого с работником.

3.5. Ежемесячная оценка качества профессиональной деятельности сотрудника осуществляется в баллах руководителем структурного подразделения (иным руководителем, уполномоченным должностным лицом) по подчинённости ([Приложение № 7 к Примерному Положению о стимулировании работников](#)).

3.6. На основании анализа деятельности и вклада каждого работника учреждения составляется Сводная карта (табель) оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения ([Приложение № 8 к Примерному Положению о стимулировании работников](#)).

3.7. Исходя из общего объёма средств, направляемых учреждением в отчётном периоде на выплаты стимулирующего характера, определяемых (устанавливаемых) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы определяется стоимость 1 балла ([Приложение № 6 к Примерному Положению о стимулировании работников](#)).

3.8. Сумма выплат стимулирующего характера, определяемых (устанавливаемых) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы за отчётный период каждому работнику определяется индивидуально, путём:

умножения количества набранных работником баллов на стоимость одного балла с учётом применения коэффициента занятости (отработанного времени) и дифференцированного коэффициента в соответствии с Табелем дифференцированных коэффициентов в случае применения в учреждении системы дифференцированных коэффициентов ([Приложение № 9 к Примерному Положению о стимулировании работников](#));

умножения количества набранных работником баллов на стоимость одного балла с учётом применения коэффициента занятости (отработанного времени) в случае не применения в учреждении системы дифференцированных коэффициентов.

3.9. Коэффициент занятости (отработанного времени) – это корректирующий коэффициент, отражающий полноту отработанного работником рабочего времени исходя из нормальной (сокращённой) продолжительности рабочего времени.

При условии, что работником в отчётном периоде отработано полное или большее (при сверхурочной работе) количество рабочего времени при полной занятости (работа на полную ставку) коэффициент занятости (отработанного времени) должен быть равен 1 (не может быть больше 1 при сверхурочной работе).

При условии, что работником в отчётном периоде по тем или иным причинам отработано не полное количество рабочего времени (отпуск, болезнь, командировка и т.д.) при полной занятости (работа на полную ставку), коэффициент занятости (отработанного времени) определяется пропорционально отработанному времени и должен быть менее 1.

При условии, что работником в отчётном периоде отработано полное количество рабочего времени при не полной занятости (работа на не полную ставку), коэффициент занятости (отработанного времени) определяется пропорционально фактической занятости работника и должен быть менее 1.

Коэффициент занятости (отработанного времени) определяется как частное между фактически отработанным временем (рабочих дней за отчётный период (месяц) и установленным рабочим временем (нормой рабочих дней за отчётный период (месяц) с учётом установленной работнику продолжительности рабочего времени (нормальная (сокращённая) продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время).

В фактически отработанное время не включается оплаченное, но не отработанное время, например, ежегодный отпуск, служебная командировка или время болезни.

3.10. Дифференцированный коэффициент – это корректирующий коэффициент, который дифференцирует размер выплат стимулирующего характера в суммовом выражении путём коррекции заработанных тем или иным работником баллов за отчётный период.

Система дифференцированных коэффициентов зависит, а дифференцированные коэффициенты устанавливаются в зависимости от замещаемой работником должности (профессии) (должностного (профессионального) положения) и установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

В этом случае дифференцированный коэффициент равный 1 применяется к должности (ставке) с наименьшим (минимальным) окладом (ставкой) в учреждении в соответствии с утверждённым штатным расписанием.

Дифференцированный коэффициент по иным должностям (профессиям) определяется как частное от установленного работнику оклада (ставки) по той или иной должности (профессии) к наименьшему (минимальному) окладу (ставке) в учреждении в соответствии с утверждённым штатным расписанием.

Показатель (величина) дифференцированного коэффициента (коэффициентов) может быть установлен в повышенном или пониженном размере, но не ниже 1.

Дифференцированные коэффициенты, установленные и применяемые в учреждении, систематизируются в Табеле дифференцированных коэффициентов ([Приложение № 9 к Примерному положению о стимулировании работников](#)).

В учреждении система дифференцированных коэффициентов может не применяться. Дифференциация размера выплат стимулирующего характера по тем или иным должностям (профессиям) в этом случае должна обеспечиваться разной общей (максимальной) суммой баллов, устанавливаемой перечнями показателей эффективности деятельности работников учреждения в той мере, чтобы указанная разность обеспечивала надлежащую дифференциацию выплат стимулирующего характера.

3.11. Сумма выплат стимулирующего характера, определяемых (устанавливаемых) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы за отчётный период может быть персонально снижена:

в случае наложения на работника дисциплинарного взыскания в отчётном периоде с учётом норм части второй статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

на основании приказа руководителя учреждения с указанием причины (причин) её снижения.

3.12. В случае если работник увольняется до окончания отчётного периода (месяца), выплаты стимулирующего характера, определяемые (устанавливаемые) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы за отчётный неполный период (месяц) в соответствии с Табелем профессиональной оценки качества профессиональной деятельности указанного работника ([Приложение № 7 к Примерному Положению о стимулировании работников](#)) устанавливаются и выплачиваются пропорционально отработанному времени исходя из стоимости 1 балла, сложившегося (рассчитанного) по итогам предыдущего отчётного периода (месяца).

В этом случае вся начисленная заработная плата указанного работника, включая выплаты стимулирующего характера, определяемые (устанавливаемые) по показателям

эффективности деятельности работника включаются в базовую часть фонда оплаты труда (БФОТ) текущего отчётного периода (месяца).

3.13. В случае если работник принят на работу в течение отчётного периода (месяца) и уволился до его окончания, выплаты стимулирующего характера, определяемые (устанавливаемые) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы за отчётный период (месяц) устанавливаются и выплачиваются пропорционально отработанному времени исходя из стоимости 1 балла, сложившегося (рассчитанного) по итогам предыдущего отчётного периода (месяца) по аналогичной должности (профессии).

Под аналогичной должностью (профессией) следует понимать должность (профессию), относящуюся к той же профессиональной квалификационной группе соответствующего квалификационного уровня.

В этом случае вся начисленная заработная плата указанного работника, включая выплаты стимулирующего характера, определяемые (устанавливаемые) по показателям эффективности деятельности работника включаются в базовую часть фонда оплаты труда (БФОТ) текущего отчётного периода (месяца).

3.14. Настоящее Положение о стимулировании работников распространяется на заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

Приложение № 1
 К Положению о порядке
 стимулирования работников
 государственного автономного
 учреждения Амурской области
 «Белогорский социально-
 реабилитационный центр для
 несовершеннолетних»

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
 УЧРЕЖДЕНИЯ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ЗА
 КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ
 ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА МЕСЯЦ**

(наименование профессии (группы профессий, категории работников))

№ показателя	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
1	2	3	4	5
1	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов учреждения, отсутствие нарушений трудовой дисциплины и иных аналогичных замечаний	Исполнение	до 30
			Наличие 1 замечания	до 15
			Наличие нескольких замечаний	до 5
			Не исполнение	0
2	Надлежащее исполнение должностных (профессиональных) обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определённый период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках выполнения государственного задания учреждения, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	Исполнение	до 30
			Наличие 1 замечания	до 15
			Наличие нескольких замечаний	до 5
			Не исполнение	0
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в том числе: - Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; - Проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; - Проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различной национальности - Учёт культурных особенностей, вероисповедания; защита и поддержание	Соблюдение	до 30
			Не соблюдение, наличие замечаний	0

		человеческого достоинства граждан, учёт их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах		
4	Выполнение работ, не входящих в должностную (рабочую) инструкцию	Участие в уборке территории, дежурства, организация кружков, дополнительного посещения клиента, работа в режиме чрезвычайной ситуации (ЧС), доставка благотворительной помощи собственными силами, участие в погрузке, разгрузке благотворительной помощи и т.д.	Выполнение Не выполнение	до 10 0
Общая (максимальная) сумма баллов:				до 100

Приложение № 2
 К Положению о порядке
 стимулирования работников
 государственного автономного
 учреждения Амурской области
 «Белогорский социально-
 реабилитационный центр для
 несовершеннолетних»

**РЕКОМЕНДУЕМЫЙ
 ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
 РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ЗА ОБЩИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ
 ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА КВАРТАЛ**

(наименование профессии (группы профессий, категории работников))

№ показателя	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
1	2	3	4	5
1	Уровень производительности и труда, его результативности и интенсивности	Объём выполняемой работы, мера достижения поставленных целей, способность в короткие сроки выполнять определённый объём работы, своевременность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные законодательством, должностным регламентом (рабочей инструкцией) или руководителем сроки	Высокий уровень	до 30
			Средний уровень	до 15
			Уровень ниже среднего	до 5
			Низкий	0
2	Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности	Отсутствие фактов нарушений требований законодательства по охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	Отсутствие	до 30
			Незначительные нарушения	до 10
			Наличие несчастных случаев и (или) случаев травматизма	0
3	Общие признаки профессиональных и личностных качеств	Уровень творческого подхода к решению поставленных задач, активность и инициатива в освоении новой компьютерной, информационной и иной технологии, техники, а также иных предметов труда и приспособлений, способность быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям	Высокий уровень	до 20
			Средний уровень	до 10
			Уровень ниже среднего	до 5
			Низкий	0
4	Использование в работе эффективных приёмов, методов, средств организации и контроля деятельности (внедрение в работу нового оборудования и др.)	Наличие/отсутствие эффективных приёмов, методов, средств организации и контроля деятельности	Наличие	до 20
			Наличие не в полном объёме	до 10
			Отсутствие	0
Общая (максимальная) сумма баллов:				до 100

Приложение № 3
к Положению о порядке
стимулирования работников
государственного автономного
учреждения Амурской области
«Белогорский социально-
реабилитационный центр для
несовершеннолетних»

ПОЛОЖЕНИЕ

О КОМИССИИ ПО ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ НА ОСНОВЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Комиссия по оценке качества профессиональной деятельности работников учреждения на основе показателей эффективности деятельности работников учреждения (далее – Комиссия) создаётся в целях проведения оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения в целях поощрения работников за выполненную работу, за трудовой вклад в организацию деятельности учреждения, направленной на решение социально-экономических задач, связанных с расширением сферы и улучшением качества оказания социальных услуг.

Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

Председатель комиссии осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии и председательствует на заседаниях Комиссии. При отсутствии председателя Комиссии заседание Комиссии проводит заместитель председателя Комиссии.

Секретарь Комиссии информирует членов Комиссии о дате, времени и месте проведения заседания Комиссии и ведёт протоколы заседания Комиссии.

Заседания Комиссии проводятся не позднее 00²³ числа месяца, следующего за отчётным.

Решения Комиссия принимаются большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседаниях.

При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии, а при его отсутствии – заместителя председателя Комиссии.

Заседание Комиссии считается правомочным, если на нём присутствует не менее половины списочного состава членов Комиссии.

Комиссия имеет право:

1. Заслушивать руководителей структурных подразделений учреждения, иных работников учреждения;
2. Запрашивать дополнительные материалы, письменные пояснения от руководителей структурных подразделений учреждения, иных работников учреждения в рамках своей компетенции;

Секретарь Комиссии не менее чем за 2 рабочих дня до даты проведения заседания Комиссии направляет или иным образом доводит до членов Комиссии материалы по вопросам повестки дня предстоящего заседания Комиссии.

²³ Устанавливается учреждением самостоятельно

Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии, присутствовавшими на заседании.

Приложение № 4
к Положению о порядке
стимулирования работников
государственного автономного
учреждения Амурской области
«Белогорский социально-
реабилитационный центр для
несовершеннолетних»

ФОРМА ПРОТОКОЛА
ЗАСЕДАНИЯ КОМИССИИ ПО ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ И РАСПРЕДЕЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

№ _____ (дата)

_____ (место проведения заседания)

Присутствовали:

Повестка дня:

1. _____

Докладчик:

2. _____

Докладчик:

3. _____

Докладчик:

Предложили:

(указать нормативные и регламентные документы, локальные нормативные акты учреждения, на основании которых выносятся решения)

Решили:

Приложение № 5
к Положению о порядке
стимулирования работников
государственного автономного
учреждения Амурской области
«Белогорский социально-
реабилитационный центр для
несовершеннолетних»

СВОДНАЯ КАРТА²⁴
МАКСИМАЛЬНОГО КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО ГРУППАМ
(РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ, ГРУППАМ РАБОТНИКОВ ИЛИ КАТЕГОРИЯМ
РАБОТНИКОВ, СТРУКТУРНЫМ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМ УЧРЕЖДЕНИЯ)

Наименование должности	Структурное подразделение	Количество штатных единиц	Максимальное количество баллов	Максимальное количество баллов на всю численность
1	2	3	4	5=3*4
1. Заместители руководителя, главный бухгалтер				
Заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе	Аппарат учреждения	1	100	100
Заместитель директора по хозяйственной работе		1	100	100
Главный бухгалтер		1	100	100
ИТОГО		3	-	300
2. Административно-управленческий персонал (кроме 1)				
Заместитель главного бухгалтера	Аппарат учреждения	1	100	100
Ведущий бухгалтер		2	100	200
Ведущий специалист по кадрам		1	100	100
Ведущий специалист в сфере закупок		1	100	100
Программист		0,5	100	50
Ведущий юрисконсульт		1	100	100
Специалист по охране труда		1	100	100
Заведующий складом		1	100	100
Заведующий хозяйством		1	100	100
ИТОГО			9,5	-
3. Педагогические работники				

²⁴ Информационный регистр. К исполнению (заполнению) не обязателен

Воспитатель	Отделение диагностики и социальной реабилитации	18	100	1800	
Воспитатель	Отделение перевозки несовершеннолетних	2	100	200	
Воспитатель	Приемное отделение	1	100	100	
Педагог-психолог	Отделение диагностики и социальной реабилитации	2	100	200	
Инструктор по труду		1	100	100	
Педагог-организатор		1	100	100	
Социальный педагог		1	100	100	
Специалист по работе с семьей		1	100	100	
Социальный педагог	Приемное отделение	1	100	100	
ИТОГО		28	-	2800	
4. Врачи (в том числе: врачи-руководители)					
Заведующий отделением	Приемное отделение	0,25	100	0,25	
Врач-педиатр	Приемное отделение	1	100	100	
ИТОГО		1,25	-	125	
5. Средний медицинский персонал					
Медицинская сестра	Приемное отделение	2	100	200	
Медицинская сестра диетическая		1	100	100	
ИТОГО		3	-	300	
6. Вспомогательный персонал					
Водитель автомобиля	Вспомогательный персонал	3	100	300	
Помощник воспитателя		4	100	400	
Сестра - хозяйка		1	100	100	
Подсобный рабочий		1	100	100	
Повар		2	100	200	
Официант		2	100	200	
Машинист по стирке и ремонту спецодежды		1	100	100	
Уборщик производственных и служебных помещений		1	100	100	
Вахтер		4,5	100	450	
Сторож		4,5	100	450	
ИТОГО			24	-	2400
ВСЕГО:			68,75	-	6875

к Положению о порядке стимулирования работников государственного автономного учреждения Амурской области «Белогорский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТОИМОСТИ 1 БАЛЛА ДЛЯ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ НА ОСНОВЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Для определения стоимости 1 балла для оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения на основе показателей эффективности деятельности работников учреждения за отчётный период (месяц) первоначально определяется стимулирующий фонд оплаты труда (СФОТ) за отчётный период (месяц) путём вычитания из общего фонда оплаты труда (ФОТ) за отчётный период (месяц) базового фонда оплаты труда (БФОТ).

Состав БФОТ указан в пункте 2.2. [Приложения № 4 к Положению](#).

Стоимость 1 балла для оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения на основе показателей эффективности деятельности работников учреждения за отчётный период (месяц) определяется путём деления рассчитанного СФОТ по учреждению за отчётный период (месяц) на заработанное количество баллов²⁵ работниками учреждения в соответствии с Табелем персональной оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения ([Приложение № 6 к Положению о стимулировании работников](#)).

Стоимость 1 балла для оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения на основе показателей эффективности деятельности работников учреждения не должна содержать в себе выплаты, связанные с районным регулированием: сумм районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области), применяемых в данной местности.

Стоимость 1 балла для оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения на основе показателей эффективности деятельности работников учреждения за отчётный период (месяц) учреждением может определяться (устанавливаться) в ином порядке и (или) иным образом, который должен быть изложен в настоящем Порядке определения стоимости 1 балла для оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения на основе показателей эффективности деятельности работников учреждения.

²⁵ С учётом применения коэффициента занятости (отработанного времени) и дифференцированного коэффициента

Расчёт стоимости 1 балла для оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения на основе показателей эффективности деятельности работников учреждения за отчётной период (месяц) разрабатывается учреждением самостоятельно и утверждается Комиссией по оценке качества профессиональной деятельности работников учреждения и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (далее – Комиссия) в ходе её заседаний.

Расчёт стоимости 1 балла для оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения на основе показателей эффективности деятельности работников учреждения за отчётной период (месяц) приобщается (прилагается) к материалам заседания Комиссии.

ТАБЕЛЬ
ПЕРСОНАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОТНИКА ГАУАО «БЕЛОГОРСКИЙ СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ
ЦЕНТР ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ»

(группа, подразделение, категория)

№ пп	Фамилия и инициалы работника	Занимаемая должность	Номер показателя (пункта) оценки качества профессиональной деятельности работников/полученная оценка (в баллах)					Итого баллов	Коэфф ициент занято сти (отрабо танно го времен и)	Диффе ренцир ованны й коэфф ициент ²⁶	Расчётны й балл
			1	2	3	4	5				
			6	7	8	9	10				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12= 9*10*11
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
ИТОГО:											

²⁶ В соответствии с Приложением № 8 к Примерному Положению о стимулировании работников

стимулирования работников
государственного автономного
учреждения Амурской области
«Белогорский социально-
реабилитационный центр для
несовершеннолетних»

**СВОДНАЯ КАРТА (ТАБЕЛЬ) ОЦЕНКИ
КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ
ЗА _____ 202__ ГОДА**

№№ пп	Ф.И.О. работника	Стоимост ь 1 балла	Расчётный балл		Сумма стимулирую щих выплат к начислению
			к утверждению (из графы 12 Приложения № 6)	утверждённы й ²⁷	
1	2	3	4	5=(≠)4	6=3*5
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
ИТОГО:					

Приложение № 9²⁸

²⁷ С учётом применения положений пункта 3.11. Примерного положения о стимулирования работников (снижение стимулирующих выплат в случае наложения на работника дисциплинарного взыскания и (или) в иных случаях в соответствии с приказом руководителя учреждения с указанием причин снижения)

²⁹ При применении в учреждении системы дифференцированных коэффициентов

К Положению о порядке стимулирования работников государственного автономного учреждения Амурской области «Белогорский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»

ТАБЕЛЬ
ДИФФЕРЕНЦИРОВАННЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ

Структурное подразделение (код)	Штатная должность (профессия)	Размер оклада (ставки) в соответствии и со штатным расписанием, иной показатель	Базовый (минимальный) размер оклада (ставки), иной показатель, принимаемый за 1	Дифференцированный коэффициент
1	2	3	4	5=3/4
01	Заместитель главного бухгалтера	18569	9723	1,910
01	Ведущий бухгалтер	17398	9723	1,789
01	Специалист по кадрам	16345	9723	1,681
01	Программист	16345	9723	1,681
01	Ведущий юрисконсульт	17398	9723	1,789
01	Заведующий хозяйством	11625	9723	1,196
01	Заведующий складом	11625	9723	1,196
01	Ведущий специалист в сфере закупок	17398	9723	1,789
01	Специалист по охране труда	16345	9723	1,681
02	Заведующая отделением	20648	9723	2,124
02	Врач педиатр	18177	9723	1,869
02	Социальный педагог	16414	9723	1,688
02	Медицинская сестра	12705	9723	1,307
02	Медицинская сестра диетическая	11956	9723	1,230
02	Воспитатель	17462	9723	1,796
03	Социальный педагог	16414	9723	1,688
03	Специалист по работе с семьёй	15965	9723	1,642
03	Педагог психолог	17895	9723	1,840
03	Педагог психолог	17462	9723	1,796
03	Воспитатель	17895	9723	1,840
03	Воспитатель	17895	9723	1,840
03	Воспитатель	17462	9723	1,796
03	Инструктор по труду	14923	9723	1,535
03	Педагог- организатор	15965	9723	1,642
03	Помощник воспитателя	10455	9723	1,075
04	Воспитатель	17462	9723	1,796
04	Воспитатель	17462	9723	1,796
05	Повар	11037	9723	1,135
05	Официант	10439	9723	1,074
05	Водитель автомобиля	15618	9723	1,606
05	Водитель автомобиля	11037	9723	1,135
05	Сестра хозяйка	9723	9723	1
05	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	9984	9723	1,027

05	Уборщик производственных и служебных помещений	9723	9723	1
05	Вахтер	9723	9723	1
05	Сторож	9723	9723	1
05	Подсобный рабочий	9723	9723	1

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников государственного

автономного учреждения Амурской области «Белогорский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ
АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ГАУАО
«БЕЛОГОРСКИЙ СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ»

Директор

Заместитель директора по воспитательной и реабилитационной деятельности

Заместитель директора по административно-хозяйственной деятельности

Главный бухгалтер

Заместитель главного бухгалтера

Ведущий бухгалтер

Ведущий специалист по кадрам

Ведущий юрисконсульт

Ведущий специалист в сфере закупок

Программист

Заведующий складом

Заведующий хозяйством

Специалист по охране труда

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ
ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА, ЗАНЯТОГО ОКАЗАНИЕМ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ
И ИНОГО ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА ГАУАО «БЕЛОГОРСКИЙ СОЦИАЛЬНО-
РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ»

Заведующий отделением
Врач-педиатр
Медицинская сестра
Медицинская сестра диетическая
Инструктор по труду
Педагог-организатор
Социальный педагог
Специалист по работе с семьей
Воспитатель
Педагог-психолог

работников государственного
автономного учреждения Амурской
области «Белогорский социально-
реабилитационный центр для
несовершеннолетних»

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ (ПРОФЕССИЙ)
ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ГАУАО «БЕЛОГОРСКИЙ СОЦИАЛЬНО-
РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ»

Официант

Сторож (вахтёр)

Уборщик производственных и служебных помещений

Машинист по стирке и ремонту спецодежды

Сестра-хозяйка

Водитель автомобиля

Повар

Помощник воспитателя

Подсобный рабочий

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников государственного

ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ «БЕЛОГОРСКИЙ СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ»²⁹ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА МЕСЯЦ

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения (руководителя)	Критерии оценки	Количество баллов
По итогам деятельности в отчётном (прошедшем) квартале для установления ежемесячной премии на каждый месяц очередного (предстоящего) квартала			
1	Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	10 баллов
		Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности на отчетную дату	0 баллов
2	Экономически эффективное расходование денежных средств на приобретение товаров, работ, услуг (в целях оптимизации расходов).	<p>Экономически эффективное расходование денежных средств на приобретение товаров, работ, услуг, рассчитывается по формуле: $X = (A * 100\%) / B$ где X - процент экономии денежных средств учреждения по итогам проведения торгов (в том числе по итогам закупок, осуществленных через «Электронный магазин») от общего совокупного годового объема лимитов, предусмотренных на поставку товаров, оказание услуг, выполнение работ (в %); А – сумма экономии денежных средств учреждения, по итогам проведения торгов (в том числе по итогам закупок, осуществленных через «Электронный магазин») за отчетный период (руб.); Б - совокупный годовой объем лимитов, предусмотренных на поставку товаров, оказание услуг, выполнение работ за исключением закупок, относящихся к сфере деятельности субъектов естественных монополий (в соответствии с ФЗ РФ от 17.08.1995 № 147 ФЗ), а также оказанию услуг по водоснабжению, водоотведению, и теплоснабжению (руб.)</p>	

²⁹ в соответствии с приказом министерства социальной защиты населения Амурской области от 25.06.2014 № 232 (в ред. приказа министерства социальной защиты населения Амурской области от 10.03.2021 № 124)

		Присвоение баллов: X = от 0 % до 0,49 % X = от 0,5 % до 4 % X = от 4,1 % до 8 % X = от 8,1 % до 16 % X = от 16,1 % до 25 % X = от 25,1 % и более Сумма экономии денежных средств по итогам проведения торгов (в том числе по итогам закупок, осуществленных через «Электронный магазин») учитывается за отчетный период без нарастающего итога.	0 баллов 2 балла 4 балла 6 баллов 8 баллов 10 баллов
3	Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения	Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 40%) Несоблюдение	5 баллов 0 баллов
4	Выполнение квоты по приёму на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации) ³⁰	Выполнение квоты Невыполнение квоты	2 балла 0 баллов
Итого (максимальное) количество баллов оценки эффективности деятельности учреждения (руководителя) для установления стимулирующей выплаты на II-IV кварталы			27
Итого (максимальное) количество баллов оценки эффективности деятельности учреждения (руководителя) для установления стимулирующей выплаты на II-IV кварталы (для учреждений с численностью работников менее 35 человек)			25
По итогам деятельности в отчётном (прошедшем) году для установления ежемесячной премии на каждый месяц 1-го квартала следующего года			
1	Выполнение государственного задания	Выполнение государственного задания в полном объеме Объем выполненного государственного задания определяется как отношение количества фактически оказанных государственных услуг в учреждении к объему государственных услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию: 97-100%; 95-96%; менее 95 %.	10 баллов 8 баллов 0 баллов
2	Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	10 баллов
		Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности на отчетную	0 баллов

³⁰ для учреждений с численностью работников 35 человек и более

	государственного задания	дату	
3	Экономически эффективное расходование денежных средств на приобретение товаров, работ, услуг (в целях оптимизации расходов).	<p>Экономически эффективное расходование денежных средств на приобретение товаров, работ, услуг, рассчитывается по формуле: $X = (A * 100\%) / B$ где X - процент экономии денежных средств учреждения по итогам проведения торгов (в том числе по итогам закупок, осуществленных через «Электронный магазин») от общего совокупного годового объема лимитов, предусмотренных на поставку товаров, оказание услуг, выполнение работ (в %); A – сумма экономии денежных средств учреждения, по итогам проведения торгов (в том числе по итогам закупок, осуществленных через «Электронный магазин») за отчетный период (руб.); B - совокупный годовой объем лимитов, предусмотренных на поставку товаров, оказание услуг, выполнение работ за исключением закупок, относящихся к сфере деятельности субъектов естественных монополий (в соответствии с ФЗ РФ от 17.08.1995 № 147 ФЗ), а также оказанию услуг по водоснабжению, водоотведению, и теплоснабжению (руб.)</p> <p>Присвоение баллов: X = от 0 % до 0,49 % X = от 0,5 % до 4 % X = от 4,1 % до 8 % X = от 8,1 % до 16 % X = от 16,1 % до 25 % X = от 25,1 % и более</p> <p>Сумма экономии денежных средств по итогам проведения торгов (в том числе по итогам закупок, осуществленных через «Электронный магазин») учитывается за отчетный период без нарастающего итога.</p>	<p>0 баллов 2 балла 4 балла 6 баллов 8 баллов 10 баллов</p>
4	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом (без учёта повышения размера заработной платы, обеспечиваемого за счёт средств областного бюджета)	<p>Рост средней заработной платы работников учреждения¹ в отчётном году по сравнению с предыдущим годом (без учёта повышения размера заработной платы, обеспечиваемого за счёт средств областного бюджета): на уровне инфляции и более ниже уровня инфляции ¹ без учёта заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера</p>	<p>2 балла 0 баллов</p>
5	Соблюдение предельной доли оплаты труда работников	Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно - управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда	

	административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения	учреждения (не более 40%) Несоблюдение	5 баллов 0 баллов
6	Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг организациями социального обслуживания	86-100 баллов 71-85 баллов 51-70 баллов 1-50 баллов	10 баллов 8 баллов 6 баллов 0 баллов
7	Выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания услуг организациями социального обслуживания	100% 90-99% 80-89% 70-79% 60-69% 0-59%	10 баллов 8 баллов 6 баллов 4 балла 2 балла 0 баллов
8	Выполнение квоты по приёму на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации) ³¹	Выполнение квоты Невыполнение квоты	2 балла 0 баллов
Итого (максимальное) количество баллов оценки эффективности деятельности учреждения (руководителя) для установления стимулирующей выплаты на I квартал			59
Итого (максимальное) количество баллов оценки эффективности деятельности учреждения (руководителя) для установления стимулирующей выплаты на I квартал (для учреждений с численностью работников менее 35 человек)			57

Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников государственного
автономного учреждения Амурской

³¹ для учреждений с численностью работников 35 человек и более

ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ³²

ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД

Наименование целевого показателя эффективности работы	Критерии оценки показателя
Успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (по итогам года)	Выполнение – 10 баллов
	Наличие замечаний при отсутствии неснятых дисциплинарных взысканий – 5 баллов
	Не выполнение и (или) наличие неснятого дисциплинарного взыскания – 0 баллов
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Выполнение – 10 баллов
	Наличие замечаний – 5 баллов
	Не выполнение – 0 баллов
Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	Выполнение – 10 баллов
	Наличие замечаний – 5 баллов
	Не выполнение – 0 баллов
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Выполнение – 10 баллов
	Наличие замечаний – 5 баллов
	Не выполнение – 0 баллов
Качественная подготовка и своевременная сдача обязательной отчетности	Выполнение – 10 баллов
	Наличие замечаний – 5 баллов
	Не выполнение – 0 баллов
Участие в выполнении важных работ, мероприятий	Выполнение – 10 баллов
	Периодическое участие – 5 баллов
	Не участие – 0 баллов

Приложение № 4
к Коллективному договору работников государственного автономного учреждения Амурской области «Белогорский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»

³² в соответствии с приказом министерства социальной защиты населения Амурской области от 25.06.2014 № 232 (в ред. приказа министерства социальной защиты населения Амурской области от 10.03.2021 № 124)

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ И ВЫПЛАТЫ
ЕДИНОВРЕМЕННЫХ ПРЕМИЙ, НЕ ВХОДЯЩИХ В СИСТЕМУ ОПЛАТЫ
ТРУДА, РАБОТНИКАМ ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ «БЕЛОГОРСКИЙ СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ
ЦЕНТР ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ»

1. Настоящее Положение разработано в целях упорядочения оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда, работникам областных бюджетных, автономных и казённых учреждений, находящихся в ведении министерства социальной защиты населения Амурской области.

2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

3. Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причинённый ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

в связи с необходимостью длительного лечения и восстановления здоровья (в том числе за пределами области) работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающие соответствующие расходы.

5. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также её допустимые размеры применительно к отдельным основаниям её оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением, с учётом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

6. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения – министр социальной защиты населения Амурской области, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя учреждения, а руководителю учреждения – приказом министерства социальной защиты населения Амурской области.

7. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами,

присуждением почётных званий – до 5000 рублей;

при объявлении благодарности или награждении почётной грамотой – до 5000 рублей;

в связи с профессиональным праздником – днём социального работника (8 июня) – до 3000 рублей.

по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) – до 3000 рублей;

в случае увольнения в связи с выходом на пенсию (впервые) – до 3000 рублей.

8. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель учреждения, а руководителю учреждения – министр социальной защиты населения Амурской области.

Размер премии определяется приказом руководителя учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

9. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчёт средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

Пронумеровано, прошито,
скреплено печатью 69 листов
(шестьдесят листов) ЛС
Директор ГАУК «О» Келлерова
социально-реабилитационный
центр для несовершеннолетних
С.П. Орминова

