

04УСС



АДМИНИСТРАЦИЯ ХОЛМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО  
РАЙОНА

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

13 декабря 2016 года № 748

г. Холм

**Об уведомительной регистрации изменений в коллективный договор  
областного автономного учреждения социального обслуживания  
«Холмский комплексный центр социального обслуживания населения»**

В соответствии с Положением по осуществлению уведомительной регистрации коллективных договоров и территориальных соглашений, заключённых на территориальном уровне социального партнёрства:

зарегистрировать изменения в коллективный договор областного автономного учреждения социального обслуживания «Холмский комплексный центр социального обслуживания населения» от 09 декабря 2016 года № 155.

**Глава  
муниципального района** **В.И. Саляев**



**О внесении изменений в коллективный договор областного автономного учреждения социального обслуживания «Холмский комплексный центр социального обслуживания населения» от 15 августа 2015 года, зарегистрированного Администрацией Холмского муниципального района Новгородской области 19 августа 2015 года за № 14.**

Стороны договорились: в лице директора ОАУСО «Холмский КЦ» Сафоновой Светланы Анатольевны и председателя профсоюзной организации Куличкиной Татьяны Валентиновны, на основании постановления департамента труда и социальной защиты населения Новгородской области от 31.08.2016 № 457 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания Новгородской области» и приказа от 15.09.2016 № 452 «Об утверждении критериев оценки деятельности руководителей бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания для определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы» внести изменения и дополнения в:

**I. Положение об оплате труда работников областного автономного учреждения социального обслуживания «Холмский комплексный центр социального обслуживания населения» утвержденное приказом от 30.04.2015 № 20А**

**6. Должностные оклады руководителей Учреждения, заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждения.**

п.6.1 читать в следующей редакции:

6.1. «Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается по группам учреждений в зависимости от мощности учреждения, определяется трудовым договором и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»:

Группа учреждений	Дом-интернат, в том числе малой вместимости, для престарелых и инвалидов; психоневрологический интернат; детский дом-интернат для умственно отсталых детей; социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних; реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями	Центр социальной адаптации	Комплексный центр социального обслуживания населения (со стационаром)	Комплексный центр социального обслуживания населения (без стационара)	Размер оклада (руб.)
	Мощность учреждения				
	Количество стационарных мест	Количество мест	Количество обслуживаемых	Количество обслуживаемых	

			граждан<*>	граждан<*>	
I	свыше 500	свыше 500			51240
II	от 301 до 500	от 301 до 500			46360
III	от 151 до 300	от 151 до 300	свыше 3500		42700
IV	от 101 до 150	от 101 до 150	от 2001 до 3500		39040
V	от 50 до 100	от 50 до 100	от 1001 до 2000	свыше 3500	35380
VI	до 49	до 49	до 1000	от 2001 до 3500	31720
VII				от 501 до 2000	25620
VIII				до 500	19520

<\*> учитывается количество граждан, обслуживаемых отделениями социального и социально-медицинского обслуживания на дому, количество несовершеннолетних и их родителей обслуженных в полустационарной форме.

Должностной оклад руководителя учреждения увеличивается на 5% при наличии полустационарных отделений.

Должностной оклад руководителя учреждения увеличивается на 5 % при наличии стационарных отделений по работе с двумя категориями граждан:

- несовершеннолетние дети до 18 лет;
- граждане старше 18 лет.

## **8. Выплаты стимулирующего характера.**

п.8.1 абзац 2 изложить в редакции:

«премиальные выплаты по итогам работы»;

п. 8.2. изложить в редакции:

8.2. «Премииальные выплаты по итогам работы производятся с целью поощрения руководителей и работников учреждений за общие результаты труда по итогам работы учреждения за установленный период»;

п.8.2.1. абзац 1 изложить в новой редакции:

8.2.1. «Размеры и условия осуществления премиальных выплат работникам учреждений устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности работников учреждений по ПКГ»;

п. 8.2.1 абзац 5 изложить в новой редакции:

«Расчет премиальных выплат осуществляется с учетом набранных баллов, за максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, премия устанавливается в размере 100% от расчетного значения»;

п. 8.2.2 абзац 1 изложить в новой редакции:

«Премирование руководителей учреждений осуществляется по итогам работы (месяц, 1 квартал, 1 полугодие, 9 месяцев, год) на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с показателями эффективности деятельности учреждений, их руководителей».

п.8.4 дополнить новым абзацем:

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю бюджетного и автономного учреждений выплачивается на основании приведенного ниже критерия оценки деятельности и устанавливается приказом департамента на срок выполнения работ:

№ п.п.	Критерии	Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, % к должностному окладу
1.	Выполнение работы, не предусмотренной государственным заданием, связанной с сопровождением строительства новых объектов, проходящего на условиях софинансирования из средств федерального бюджета	40%

Положение об оплате труда работников областного автономного учреждения социального обслуживания «Холмский комплексный центр социального обслуживания населения» с внесенными изменениями считать действительным с 1 ноября 2016 года.

**II. Положение о материальном стимулировании работников областного автономного учреждения социального обслуживания «Холмский комплексный центр социального обслуживания населения» утвержденное приказом от 30.04.2015 № 20А**

**1. Общие положения.**

п. 1.4 абзац 2 изложить в следующей редакции:  
«премиальные выплаты по итогам работы».

**2. Порядок премирования работников.**

п. 2.1. изложить в редакции:

2.1. «Премиальные выплаты по итогам работы производятся с целью поощрения руководителей и работников учреждений за общие результаты труда по итогам работы учреждения за установленный период»;

п. 2.2 абзац 1 изложить в новой редакции:

2.2 «Размеры и условия осуществления премиальных выплат работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности работников учреждений по ПКГ (Приложение 1)»;

Дополнить приложение № 1 «Перечень показателей эффективности деятельности

работников учреждения и критериев оценки» показателями и критериями работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности служащих:

<b>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</b>					
1.	Нарушения в выполнении должностных обязанностей, выявленные по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов	Отсутствие замечаний	Ежеквартально		30
2.	Соответствие отчетности документации установленным формам	Соответствие	Ежеквартально		30
3.	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе сроков выполнения поручений руководителя	Отсутствие замечаний	Ежеквартально		20
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний	Ежеквартально		20
	Максимальное количество баллов				100
<b>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>					
1.	Нарушения в выполнении должностных обязанностей, выявленные по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов	Отсутствие замечаний	Ежеквартально		30
2.	Соответствие отчетности документации установленным формам	Соответствие	Ежеквартально		30
3.	Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе сроков выполнения поручений руководителя	Отсутствие замечаний	Ежеквартально		20
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний	Ежеквартально		20
	Максимальное количество баллов				100

п.2.2 абзац 5 изложить в новой редакции:

2.2. «Расчет премиальных выплат осуществляется с учетом набранных баллов, за максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, премия устанавливается в размере 100% от расчетного значения»;

п. 2.3 абзац 1 изложить в новой редакции:

2.3. «Премирование руководителей учреждений осуществляется по итогам работы (месяц, 1 квартал, 1 полугодие, 9 месяцев, год) на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с показателями эффективности деятельности учреждений, их руководителей (Приложение 2)»;

Изложить таблицу приложения № 2 к Положению о материальном стимулировании в новой редакции:

Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов	
		Комплексные центры социального обслуживания населения	Иные организации социального обслуживания населения
<b>I. Основная деятельность учреждения</b>			
«Выполнение государственного задания	Выполнение государственного задания Объем выполненного государственного задания определяется как отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему социальных услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию. Пункты государственного задания, в которых определен объем оказываемых услуг, считаются выполненными, если отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему социальных услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию, составляет не менее 90%.	10	15
	Объем выполнения государственного задания по любой из государственных услуг (работ), установленных в государственном задании менее чем на 90%	0	0
Обеспечение комплексной безопасности учреждения и получателей социальных услуг	Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации и «тревожной кнопки», отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период, своевременная подготовка к отопительному сезону и т.п. (отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по	10	15

	итогах проведенных проверок либо отсутствие самих проверок)  Наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях  Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков	5  0	5  0
Организация работы по принятию на социальное обслуживание нестационарных форм граждан, находящихся в очереди в стационарные учреждения социального обслуживания	Эффективность работы по принятию на социальное обслуживание нестационарных форм граждан, находящихся в очереди в стационарные учреждения социального обслуживания, по результатам мониторинга в соответствии с поручением департамента (письмо департамента от 17.12.2015 № СЗ-7436-И):  работа признана эффективной  работа признана не эффективной	15  0	-  -
Удовлетворенность получателей услуг качеством и доступностью предоставления социальных услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления социальных услуг  Наличие обоснованных жалоб на качество предоставления социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок департамента и контрольно-надзорных органов	10  0	10  0
Выполнение мероприятий, реализуемых в рамках государственных программ Новгородской области	Выполнение мероприятий государственных программ Новгородской области  Невыполнение (нарушение сроков выполнения) мероприятий государственных программ Новгородской области	8  0	8  0
Обеспечение открытости и доступности информации о деятельности учреждения	Системное сопровождение сайта, полнота и регулярность размещения информации на официальном сайте (перечень оказываемых учреждением услуг, государственные стандарты, новости, описание мероприятий, разработанных программ, новых форм и методов обслуживания и прочее).  Размещение информации о мероприятиях, проводимых в учреждении (не менее 1 информации в месяц).	5  3	8  5
		значение показателя определяется путем суммирова	значение показателя определяется путем суммирова

		ния количества набранных баллов по критериям	ния количества набранных баллов по критериям
<b>II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения</b>			
Своевременность и качество представления всех видов отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений по запросам департамента	Своевременное и качественное предоставление отчетности, других сведений по запросам департамента	7	7
	Наличие подтвержденного факта несвоевременного предоставления отчетности, либо факта искажения данных и (или) недостоверности информации, зафиксированный в протоколах заседаний комиссии департамента по установлению премиальных выплат руководителям учреждений по итогам работы за период	0	0
Целевое и эффективное расходование бюджетных средств	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному использованию бюджетных средств	0	0
	Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в соответствии с Бюджетным Кодексом Российской Федерации, нарушений законодательства в сфере закупок товаров, услуг, установленных в ходе проверок отделом государственного и ведомственного контроля департамента, Счетной палатой Новгородской области, департаментом финансов Новгородской области, прочими контролирующими органами и подтвержденные актами проверок учреждений.	-30	-30
Своевременность выплат по платежам в бюджеты всех уровней, государственные внебюджетные фонды	Своевременные и полные расчеты по платежам в бюджеты всех уровней, государственные внебюджетные фонды	0	0
	Наличие просроченной кредиторской задолженности во внебюджетные фонды	-30	-30
Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания учреждению, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	0	0



	Наличие зафиксированных нарушений сроков исполнения	-2	-2
<b>III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами</b>			
Достижение целевых значений средней заработной платы по категориям работников, повышение заработной платы которых предусмотрено Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее Указы)	Выполнение установленных приказом департамента целевых значений средней заработной платы по всем категориям работников учреждений, обозначенных Указами	15	15
	Невыполнение значения целевого показателя по любой из категорий персонала	0	0
Динамика среднемесячной номинальной начисленной заработной платы прочего персонала	Обеспечение значения показателя не менее уровня прошлого года за аналогичный период	10	10
	Обеспечения значения показателя ниже уровня прошлого года за аналогичный период	0	0
Объем привлеченных средств, полученных от оказания дополнительных платных услуг, спонсорской (благотворительной) помощи в денежном выражении	Обеспечение положительной динамики показателя в сравнении с аналогичным показателем прошлого года	7	7
	Отсутствие положительной динамики показателя в сравнении с аналогичным показателем прошлого года	0	0

Максимальное количество баллов		100	100»
--------------------------------	--	-----	------

**4. Порядок выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.**

п.4.5. дополнить новым абзацем:

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю бюджетного и автономного учреждений выплачивается на основании приведенного ниже критерия оценки деятельности и устанавливается приказом департамента на срок выполнения работ:

№ п.п.	Критерии	Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, % к должностному окладу
1.	Выполнение работы, не предусмотренной государственным заданием, связанной с сопровождением строительства новых объектов, проходящего на условиях софинансирования из средств федерального бюджета	40%

Положение о материальном стимулировании работников областного автономного учреждения социального обслуживания «Холмский комплексный центр социального обслуживания населения» с внесенными изменениями считать действительным с 1 ноября 2016 года.

От работодателя:  
 Директор ОАУСО «Холмский КЦ»  
*Сафонова* С.А. Сафонова  
 « 05 » \_\_\_\_\_ 2016 г.



От работников:  
 Председатель профсоюзной организации  
*Куличкина* Т.В. Куличкина  
 « 05 » \_\_\_\_\_ 2016 г.

