



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 26 декабря 2018 г. № 49

Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных министерству труда и социальной защиты населения Рязанской области

В соответствии с постановлением Правительства Рязанской области от 13.12.2012 № 374 «О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области», министерство труда и социальной защиты населения Рязанской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ**:

1. Утвердить Положение о порядке и условиях оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных министерству труда и социальной защиты населения Рязанской области согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу:

- постановление министерства труда и занятости населения Рязанской области от 21.08.2014 № 15 «Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных и государственных автономных учреждений, подведомственных министерству труда и занятости населения Рязанской области, осуществляющих деятельность в сфере занятости населения»;

- постановление министерства труда и занятости населения Рязанской области от 28.07.2017 № 10 «О внесении изменений в Постановление министерства труда и занятости населения Рязанской области от 21 августа 2014 г. № 15 «Об утверждении положения о порядке и условиях оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных учреждений, подведомственных министерству труда и занятости населения Рязанской области»;

- постановление министерства социальной защиты населения Рязанской области от 01.08.2014 № 47 «Об утверждении Порядка определения условий оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров государственных бюджетных и государственных казенных

учреждений, подведомственных министерству труда и социальной защиты населения Рязанской области, осуществляющих деятельность в сфере социальной защиты населения и социального обслуживания граждан»;

- постановление министерства социальной защиты населения Рязанской области от 21.10.2014 № 55 «О внесении изменений в Постановление министерства социальной защиты населения Рязанской области от 01.08.2014 № 47 «Об оплате труда руководителей государственных бюджетных и государственных казенных учреждений, подведомственных министерству социальной защиты населения Рязанской области»;

- постановление министерства социальной защиты населения Рязанской области от 24.12.2014 № 80 «О внесении изменений в Постановление министерства социальной защиты населения Рязанской области от 1 августа 2014 г. № 47 «Об оплате труда руководителей государственных бюджетных и государственных казенных учреждений, подведомственных министерству социальной защиты населения Рязанской области»;

- постановление министерства социальной защиты населения Рязанской области от 24.07.2017 № 18 «О внесении изменений в постановление министерства социальной защиты населения Рязанской области от 1 августа 2014 г. № 47 «Об утверждении порядка определения условий оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров государственных бюджетных и государственных казенных учреждений, подведомственных министерству социальной защиты населения Рязанской области»;

- пункт 1 постановления министерства труда и социальной защиты населения Рязанской области от 10.01.2018 № 1 «О внесении изменений в некоторые постановления министерства социальной защиты населения Рязанской области»;

- пункт 2 постановления министерства труда и социальной защиты населения Рязанской области от 15.01.2018 № 3 «О внесении изменений в некоторые нормативные правовые акты министерства труда и занятости населения Рязанской области».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2019 г.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Министр



В.С. Емец

Приложение
к постановлению министерства
труда и социальной защиты
населения Рязанской области
от 26 декабря 2018 г. № 49

Положение
о порядке и условиях оплаты труда руководителей, их заместителей
и главных бухгалтеров государственных бюджетных, автономных и казенных
учреждений, подведомственных министерству труда и социальной защиты
населения Рязанской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных министерству труда и социальной защиты населения Рязанской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок, условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров (далее - руководящий состав) государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Рязанской области (далее – Учреждения), подведомственных министерству труда и социальной защиты населения Рязанской области (далее - министерство), в том числе установление должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также порядок осуществления выплат социального характера.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, повышающих коэффициентов к должностному окладу, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый с руководителем Учреждения - министерством, с заместителями руководителя и главными бухгалтерами Учреждений - руководителем соответствующего Учреждения.

1.4 Обеспечение расходов на выплаты руководящему составу, заработной платы (в том числе премирование), а также средней заработной платы (среднего заработка) во всех случаях ее выплаты, указанных в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, трудовом договоре (в том числе в случаях выплаты средней заработной платы (среднего заработка) после увольнения работника) осуществляется:

руководящему составу государственных казенных учреждений - за счет

бюджетных ассигнований, предусмотренных Учреждению;

руководящему составу государственных бюджетных, автономных учреждений - за счет субсидии на выполнение государственного задания и средств от приносящей доход деятельности.

1.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Решение об индексации заработной платы принимается Правительством Рязанской области.

2. Порядок и условия оплаты труда руководящего состава Учреждения

2.1. Заработная плата руководящего состава Учреждения состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов к должностному окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностные оклады руководителям Учреждений устанавливаются в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности, значимости учреждения.

2.3. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается приказом министерства ежегодно в кратности до 2,1 от размера базового оклада руководителя.

Размер кратности определяется в порядке согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Размер базового оклада руководителя устанавливается приказом министерства ежегодно. Проект приказа готовит управление бухучета и планирования министерства до 25 числа первого месяца года, на который устанавливается размер базового оклада руководителя.

2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений устанавливаются на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Должностной оклад заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений пересматривается ежегодно с учетом изменения должностного оклада руководителя учреждения.

2.5. Руководящему составу Учреждения устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях социальной защиты и социального обслуживания граждан, учреждениях службы занятости населения.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,05;

- при выслуге лет свыше 5 лет - 0,10.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.6. Руководящему составу учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера:

2.6.1. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Конкретные размеры выплат устанавливаются к окладу в размерах не ниже установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Рязанской области;

2.6.2. за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере, установленном по результатам специальной оценки условий труда;

2.6.3. за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с учетом объема сведений, составляющих государственную тайну, к которым руководящий состав имеет доступ, а также продолжительности срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений, в следующих размерах:

- 15 процентов должностного оклада - при степени секретности сведений «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий;

- 10 процентов должностного оклада - при степени секретности сведений «секретно» при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий.

2.7. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются: руководителю Учреждения - министерством, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения - руководителем учреждения.

2.8. Руководящему составу Учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавка за качество выполняемых работ;

- премия по результатам работы за 1 квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

- премия за выполнение заданий особой важности и сложности.

2.9. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителю Учреждения приказом министерства в размере до 20 процентов от должностного оклада по итогам работы за квартал при условии выполнения критериев, указанных в приложении № 2 к настоящему Положению.

При невыполнении одного из критериев размер стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ снижается на 4 процента за каждый показатель.

Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ для заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения производится на

условиях и в порядке, определенном руководителем Учреждения, с учетом критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

2.10. Информация о выполнении показателей, указанных в приложении № 2 к настоящему Положению, представляется руководителями Учреждений в министерство в виде доклада в срок до 10 числа первого месяца, следующего за отчетным кварталом.

Оценка выполнения показателей осуществляется руководителями соответствующих структурных подразделений министерства, которые в срок до 15 числа первого месяца, следующего за отчетным кварталом, представляют в управление бухучета и планирования министерства свои предложения о размере надбавки за качество выполняемых работ.

Проект приказа по установлению размера надбавки за качество выполняемых работ руководящему составу Учреждений готовит управление бухучета и планирования министерства в срок до 25 числа первого месяца квартала, на который устанавливается размер выплаты.

2.11. Премирование руководящего по результатам работы за 1 квартал, полугодие, 9 месяцев, год осуществляется на условиях, установленных разделом 3 настоящего Положения.

2.12. Премии за выполнение заданий особой важности и сложности могут выплачиваться руководящему составу Учреждений за выполнение в полном объеме и на высоком профессиональном уровне особо важных и сложных заданий и поручений, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией, в размере до 1 должностного оклада.

Решение о премировании за выполнение заданий особой важности и сложности принимает министр труда и социальной защиты населения Рязанской области с учетом мнения заместителя министра или начальника управления министерства, курирующего данное Учреждение.

2.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения за календарный год, руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) для руководителя устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера фонда и среднемесячной заработной платы работников определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3. Условия премирования руководящего состава Учреждения по результатам работы за 1 квартал, полугодие, 9 месяцев, год

3.1. Порядок определения и пересмотра премиального фонда руководящего состава Учреждения:

3.1.1. Размер премиального фонда руководящего состава Учреждения утверждается на текущий финансовый год приказом министерства.

3.1.2. Премииальный фонд руководящего состава Учреждения устанавливается в размере до трехкратной величины суммы их должностных окладов.

3.1.3. Размер премиального фонда руководящего состава Учреждения за отчетный период может быть пересмотрен при выявлении нарушений уставной деятельности Учреждения, наложении на руководящий состав Учреждения административных или дисциплинарных взысканий, изменении объемов лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения в связи с изменениями объемов оказываемых услуг, неисполнением руководящим составом Учреждения целевых показателей работы Учреждения.

3.2. Неиспользованные средства премиального фонда могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного Учреждения.

3.3. Условия премирования руководящего состава Учреждения:

3.3.1. Премирование руководящего состава Учреждения производится по итогам работы за соответствующий период отчетного финансового года (квартала).

3.3.2. Премирование руководящего состава Учреждения по результатам работы осуществляется за выполнение целевых показателей эффективности деятельности Учреждения за 1 квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

3.3.3. Показатели оценки эффективности деятельности Учреждения устанавливаются приказом министерства.

3.3.4. Руководители Учреждений обязаны ежеквартально, не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представлять в министерство доклад о выполнении показателей оценки эффективности деятельности Учреждения.

3.3.5. Руководители заинтересованных структурных подразделений министерства:

3.3.5.1. осуществляют оценку эффективности работы руководителя Учреждения на основе выполнения утвержденных показателей оценки эффективности деятельности Учреждения;

3.3.5.2. в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляют в управление бухучета и планирования министерства информация о выполнении показателей оценки эффективности деятельности Учреждения.

3.3.6. Управление бухучета и планирования министерства на основании

полученной информации производит расчет премиальных выплат руководящему составу Учреждения и в срок до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, готовит проект приказа министерства.

Выплата премия производится за фактически отработанное время.

3.3.7. Премия руководящему составу Учреждения не начисляется в следующих случаях:

а) наложения дисциплинарного взыскания на руководящий состав Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по их вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

б) совершения прогула, появления руководящего состава Учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;

в) нанесения руководящим составом Учреждения своей деятельностью или бездействием прямого материального ущерба учреждению;

г) наличия фактов нецелевого расходования бюджетных средств, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководящего состава Учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

д) наличие фактов нарушения организации и правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководящего состава Учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

е) выявления в Учреждении нарушений правил противопожарной безопасности;

ж) наличия фактов нарушения осуществления лицензированных видов деятельности Учреждения, требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководящего состава Учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения.

3.4. Порядок оценки выполнения показателей оценки эффективности деятельности Учреждения:

3.4.1. При выполнении показателей оценки эффективности деятельности Учреждения размер премии руководящего состава Учреждения за 1 квартал, полугодие, 9 месяцев, год равен 100 процентам от размера премии, установленного для данного периода.

3.4.2. Выплаты из премиального фонда осуществляются:

Отчетный период	Период выплаты	Удельный вес квартального
-----------------	----------------	---------------------------

	премии	премиального фонда от годового фонда премирования в процентах
I квартал	II квартал	25
II квартал	III квартал	25
III квартал	IV квартал	25
IV квартал	I квартал	25

3.4.3. При оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения за 1 квартал, полугодие, 9 месяцев подсчет баллов ведется по квартальным показателям, за финансовый год к квартальным показателям добавляются годовые.

Размер квартальной премии в зависимости от полученных баллов:

Количество полученных баллов (за квартал, полугодие, 9 месяцев)	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
74 - 70 включительно	25
менее 70 - 65 включительно	20
менее 65 - 60 включительно	17
менее 60 - 55 включительно	15
менее 55	не премируется

Размер годовой премии в зависимости от полученных баллов:

Количество полученных баллов за год	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
100 - 95 включительно	25
менее 95 - 90 включительно	20
менее 90 - 85 включительно	17
менее 85 - 80 включительно	15
менее 80	не премируется

3.5. При увольнении руководящего состава Учреждения по уважительной причине до истечения отчетного периода, за который осуществляются выплаты премий по итогам работы, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде, премиальные выплаты по итогам работы начисляются за

фактически отработанное время.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Руководящему составу Учреждения устанавливаются выплаты социального характера, не связанные непосредственно с осуществлением трудовой деятельности, а именно:

- материальная помощь к отпуску;
- материальная помощь на лечение при продолжительной болезни;
- материальная помощь в связи с уходом на пенсию по старости;
- единовременная выплата к профессиональным праздникам, юбилейным датам, государственным праздничным датам.

4.2. Материальная помощь к отпуску выплачивается один раз в год в размере до 0,5 должностного оклада.

Выплата материальной помощи к отпуску осуществляется за счет средств, предусмотренных на оплату труда, и предусматривается при формировании фонда оплаты труда Учреждения.

Материальная помощь к отпуску выплачивается на основании личного заявления - для руководителя Учреждения на основании приказа министерства, для заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения на основании приказа руководителя Учреждения.

4.3. Материальная помощь на лечение выплачивается при продолжительной болезни (более четырех месяцев подряд), в размере, не превышающем 0,3 среднемесячной заработной платы.

4.4. Материальная помощь в связи с уходом на пенсию по старости выплачивается в размере 0,4 среднемесячной заработной платы.

4.5. Единовременная выплата руководящему составу Учреждения может устанавливаться в размере до 0,2 среднемесячной заработной платы по следующим основаниям:

- к профессиональным праздникам;
- к праздничным дням;
- к юбилейным датам рождения (юбилейными датами считать 50, 55, 60, 65 лет).

4.6. Выплаты социального характера, указанные в пп. 4.3 - 4.5 производятся на основании личного заявления за счет и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, при наличии экономии бюджетных средств - для руководителя Учреждения на основании приказа министерства, для заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения на основании приказа руководителя Учреждения.

Приложение № 1
к Положению о порядке и условиях
оплаты труда руководителей, их
заместителей и главных бухгалтеров
государственных бюджетных и
государственных казенных
учреждений, подведомственных
министерству труда и социальной
защиты населения

Порядок
определения кратности для установления окладов руководителей
Учреждений к базовому окладу руководителя Учреждения

1. Размер кратности для установления оклада руководителя Учреждения определяется как сумма размеров кратности в зависимости от показателей деятельности Учреждения, но не более 2,1:

№ п/п	Вид Учреждения	Показатели		Размер кратности
1.	Комплексные центры социального обслуживания населения (кроме КЦСОН РО «Семья»)	Количество обслуживаемых граждан на дому в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год (человек)	до 700 включительно	1,35
			от 701 до 1300 включительно	1,45
			свыше 1300	1,55
		Наличие в структуре Учреждения следующих подразделений	отделение, предоставляющее социальные услуги в стационарных условиях	0,3
			отделение, предоставляющее социальные услуги в полустационарных условиях	0,2
			социальная столовая	0,1
			отделение ресоциализации	0,1

			координационный центр межведомственного взаимодействия между медицинскими организациями и организациями социального обслуживания	0,4
		Осуществление деятельности по предоставлению социальных услуг населению на территории нескольких муниципальных образований	2 муниципальных образования	0,1
			более 2 муниципальных образований	0,2
2.	Организации, осуществляющие стационарное социальное обслуживание, включая центры социальной адаптации для лиц без определенного места жительства и занятий	Количество получателей социальных услуг, находящихся на социальном обслуживании (человек)	до 80	1,15
			от 81 до 160	1,25
			от 161 до 260	1,35
			свыше 261	1,45
		Количество получателей социальных услуг, находящихся на постельном режиме	от 5 до 30	0,2
			от 31 до 60	0,4
			от 61 до 85	0,6
			свыше 85	0,8
Наличие в структуре Учреждения отделения милосердия	при наличии	0,4		
3.	Социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних	Численность несовершеннолетних, проживающих в учреждении в среднем за месяц (человек)	до 17 включительно	1,3
			свыше 17	1,4
		Предоставление услуг по дополнительному образованию проживающим в Учреждении	при наличии	0,05
4.	КЦСОН РО «Семья»	Численность обслуживаемых граждан в учреждении в среднем за месяц (человек)	до 400	1,4
			от 401 до 2000	1,6
			свыше 2001	1,7

		Наличие в структуре учреждения:	стационарных отделений	0,2
			1-го отделения временного пребывания	0,05
			2-х отделений временного пребывания	0,1
			Координация работы по социальному обслуживанию населения муниципального образования	0,15
5.	Центры социальных выплат	Плановое количество видов социальных выплат (единиц)	до 50 включительно	1,65
			свыше 50	1,85
		Штатная численность работников (человек)	до 100	0,1
			от 101 - 200	0,2
6.	Управления социальной защиты населения	Количество получателей государственных услуг (тысяч человек)	до 300 включительно	1,4
			от 301 до 350 включительно	1,6
			свыше 350	1,8
		Штатная численность работников (человек)	до 200	0,1
			от 201 - 400	0,2
			от 401 - 600	0,3
7.	Центры социальной реабилитации инвалидов	Количество обслуживаемых граждан в полустационарной форме за предшествующий год (человек)	до 400 включительно	1,4
			от 401 до 700 включительно	1,6
			свыше 700	1,8
		Наличие в структуре учреждения отделения кратковременного присмотра за детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ		0,05
8.	Учреждения отдыха и оздоровления детей	Количество оздоровленных детей в год (человек)	до 2500	1,8
			от 2501 до 2700	1,9

		Наличие в структуре учреждения котельная и оказание жилищно-коммунальных услуг		0,2
9.	Центры занятости населения	Штатная численность работников (человек)	до 100	1,6
			от 101 - 200	1,7
			от 201 - 300	1,8
		Наличие обособленного структурного подразделения (филиала, сектора)	до 10	0,1
			от 10 до 15	0,2
			свыше 15	0,3
10.	Учебные центры	Штатная численность работников (человек)	до 5 включительно	0,95
			свыше 5	1,05
		Количество граждан, прошедших обучение (человек)	до 150	0,15
			от 151 - 300	0,2
			от 301 - 450	0,25

Приложение № 2
к Положению о порядке и условиях
оплаты труда руководителей, их
заместителей и главных бухгалтеров
государственных бюджетных и
государственных казенных
учреждений, подведомственных
министерству труда и социальной
защиты населения

Критерии
деятельности Учреждения для установления надбавки
за качество выполняемых работ

Размер оценки выполнения одного критерия - 4 %.

Тип учреждения	Наименование показателя деятельности Учреждения, руководителя	Критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения, руководителя
Комплексные центры социального обслуживания населения (кроме КЦСОН РО «Семья»)	обеспечение комплексной безопасности Учреждения	соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, соблюдение правил охраны труда
	качественное и в полном объеме предоставление государственных услуг в области социального обслуживания населения	отсутствие нарушений, выявленных при проверке контролирующими органами, и обоснованных жалоб со стороны граждан
	своевременное и в полном объеме выполнение поручений министра, заместителей министра, руководителей структурных подразделений, курирующих деятельность Учреждения	качественное и в установленные сроки выполнение поручений
	укомплектованность Учреждения работниками, непосредственно оказывающими социальные услуги гражданам	обеспечение Учреждения кадрами от 97 до 100 %
	повышение квалификации работников Учреждения, непосредственно оказывающих социальные услуги гражданам	Соблюдение установленных сроков повышения квалификации работников: для врачей, педагогических работников и среднего медицинского персонала с получением сертификата специалиста или присвоением квалификационной категории не реже,

		<p>чем 1 раз в 5,1-6 лет; Для иных специалистов и социальных работников – не реже, чем 1 раз в 3,1-5 лет</p>
<p>Организации, осуществляющие стационарное социальное обслуживание, включая центры социальной адаптации для лиц без определенного места жительства и занятий</p>	<p>обеспечение комплексной безопасности Учреждения</p>	<p>соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, соблюдение правил охраны труда</p>
	<p>обеспечение безопасности и жизни граждан, проживающих в Учреждении</p>	<p>отсутствие зарегистрированных случаев травматизма, суицидов, несчастных случаев</p>
	<p>качественное и в полном объеме предоставление государственных услуг в области социального обслуживания населения</p>	<p>отсутствие нарушений, выявленных при проверке контролирующими органами, и обоснованных жалоб со стороны граждан</p>
	<p>проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения</p>	<p>наличие активной информационной деятельности учреждения (взаимодействие со средствами массовой информации, разработка информационно-методических материалов)</p>
	<p>своевременное и в полном объеме выполнение поручений министра, заместителей министра, руководителей структурных подразделений, курирующих деятельность Учреждения</p>	<p>качественное и в установленные сроки выполнение поручений</p>
<p>Социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних</p>	<p>обеспечение комплексной безопасности Учреждения и проживающих в нем детей</p>	<p>соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, соблюдение правил охраны труда</p>
	<p>своевременное и в полном объеме выполнение поручений министра, заместителей министра, руководителей структурных подразделений, курирующих деятельность Учреждения</p>	<p>качественное и в установленные сроки выполнение поручений</p>
	<p>эффективность использования койко-мест</p>	<p>не менее 75 %</p>
	<p>повышение квалификации работников Учреждения, непосредственно оказывающих социальные услуги гражданам</p>	<p>соблюдение установленных сроков повышения квалификации</p>

	участие детей в муниципальных соревнованиях и конкурсах	наличие грамот за участие в соревнованиях
КЦСОН РО «Семья»	обеспечение комплексной безопасности Учреждения	соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, соблюдение правил охраны труда
	своевременное и в полном объеме выполнение поручений министра, заместителей министра, руководителей структурных подразделений, курирующих деятельность Учреждения	качественное и в установленные сроки выполнение поручений
	повышение квалификации работников Учреждения, непосредственно оказывающих социальные услуги гражданам	соблюдение установленных сроков повышения квалификации
	качественное и в полном объеме предоставление государственных услуг в области содействия занятости населения	отсутствие нарушений, выявленных при проверке контролирующими органами, и обоснованных жалоб со стороны граждан
	укомплектованность Учреждения кадрами	обеспечение Учреждения кадрами от 97 до 100 %
Управления социальной защиты населения	обеспечение комплексной безопасности Учреждения	соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, соблюдение правил охраны труда
	своевременность и правомерность принятия решений по назначению мер социальной поддержки гражданам и по выдаче средств необходимых для социальной адаптации инвалидов	соблюдение сроков принятия решений по назначению мер социальной поддержки и по выдаче средств необходимых для социальной адаптации инвалидов, отсутствие неправомерных назначений (неправомерных отказов в назначении), решений судов, которыми действия Учреждения признаны незаконными
	качественное и в полном объеме предоставление государственных услуг в сфере социальной защиты	отсутствие нарушений, выявленных при проверке контролирующими органами, и обоснованных жалоб со стороны граждан, подготовка качественных ответов на обращения граждан, в том числе предоставляемой в министерство информации и соблюдение сроков предоставления услуг по отдыху и оздоровлению детей

	качество функционирования системы внутреннего контроля за деятельность Учреждения, проведение проверок и участие в семинарах	исполнение плана проверок районных отделов социальной защиты населения и проведение либо участие в семинарах с сотрудниками районных отделов
	укомплектованность Учреждения кадрами	обеспечение Учреждения кадрами от 97 до 100 %
Центры социальных выплат	обеспечение комплексной безопасности Учреждения	соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, соблюдение правил охраны труда
	качественное и в полном объеме предоставление государственных услуг в сфере социальной защиты	отсутствие нарушений, выявленных при проверке контролирующими органами, и обоснованных жалоб со стороны граждан
	качество функционирования системы внутреннего контроля за деятельность Учреждения, проведение проверок и участие в семинарах	исполнение плана проверок районных отделов социальной защиты населения и проведение либо участие в семинарах с сотрудниками районных отделов
	укомплектованность Учреждения кадрами	обеспечение Учреждения кадрами от 97 до 100 %
	обеспечение информационной открытости	обеспечение регистрации и размещения актуальной информации об Учреждении на официальном сайте Учреждения и на сайте www.bus.gov.ru
Учреждения отдыха и оздоровления детей	обеспечение комплексной безопасности учреждения	соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, соблюдение правил охраны труда
	удовлетворенность детей условиями и качеством оздоровления	отсутствие обоснованных жалоб со стороны граждан (родителей, законных представителей),
	участие в конкурсных мероприятиях	участие Учреждения в конкурсах, смотрах, выставках, фестивалях
	соблюдение качества оказываемых государственных услуг	соблюдение санитарно-бытовых условий проживания детей, медицинское обслуживание (наличие изолятора, проведение медицинского осмотра детей, предоставление каждому ребенку курса медицинских процедур) и организация культурно-досуговых и спортивно-оздоровительных мероприятий (значимых массовых мероприятия не менее 4-х в смену; для каждого отряда

		не менее 4-х в смену
	укомплектованность Учреждения кадрами	обеспечение Учреждения кадрами от 97 до 100 %
Центры занятости населения, Учебные центры	обеспечение комплексной безопасности учреждения	соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, соблюдение правил охраны труда
	эффективность финансово-экономической деятельности Учреждения	целевое и эффективное использование бюджетных средств
	качественное и в полном объеме предоставление государственных услуг в области содействия занятости населения	отсутствие нарушений, выявленных при проверке контролирующими органами, и обоснованных жалоб со стороны граждан
	своевременное и в полном объеме выполнение поручений министра, заместителей министра, руководителей структурных подразделений, курирующих деятельность Учреждения	качественное и в установленные сроки выполнение поручений
	укомплектованность Учреждения кадрами	обеспечение Учреждения кадрами от 97 до 100 %

Приложение №3
к Положению о порядке и условиях
оплаты труда руководителей, их
заместителей и главных бухгалтеров
государственных бюджетных и
государственных казенных
учреждений, подведомственных
министерству труда и социальной
защиты населения

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя,
заместителя руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной
заработной платы работников Учреждения

Тип учреждения	Предельный уровень	
	Для руководителей	Для заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений
1	2	3
1. Организации, осуществляющие стационарное социальное обслуживание, включая центры социальной адаптации для лиц без определенного места жительства и занятий	4,9	3,9
2. Комплексные центры социального обслуживания населения	4,9	3,9
3. Социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних	4,9	3,9
4. Учреждения социального обслуживания семьи и детей	4,9	3,9
5. Государственные казенные учреждения, участвующие в предоставлении государственных услуг гражданам		
5.1. Центры социальных выплат	3,9	2,9
5.2. Управления социальной защиты населения	4,4	3,4
5.3. Центры занятости населения	4,8	3,8
6. Центры социальной реабилитации инвалидов	4,4	3,4
7. Учреждения отдыха и	4,4	3,4

оздоровления детей		
8. Учебные центры	3,5	2,5