

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

к коллективному договору, принятому на общем собрании работников
бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области
«Комплексный центр социального обслуживания населения города Череповца и
Череповецкого района «Забота», 4 апреля 2024 года
и зарегистрированному в органе по труду 4 апреля 2024 года № 16

На основании решения конференции трудового коллектива бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Череповца и Череповецкого района «Забота» (протокол от 11.06.2025 протокол № 33) внести в коллективный договор, принятый 4 апреля 2024 года, следующие изменения:

Приложение 1 «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Череповца и Череповецкого района «Забота» читать в новой редакции (прилагается).



И.О. директора
БУ СО ВО «КЦСОН «Забота»

Председатель

первичной профсоюзной организации

БУ СО ВО «КЦСОН «Забота»

Н.Н.Конкина

Л.Ф.Борисова

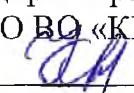
Протокол конференции трудового коллектива бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Череповца и Череповецкого района «Забота» от 11.06.2025 протокол № 33.

казенное учреждение Вологодской области
«Центр занятости населения
Вологодской области»
160035, Вологодская обл., г. Вологда, ул. Конева, д.15
Тел./факс: (8172) 73-02-30

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
изменений и дополнений к коллективному договору

№ 16 за 2024 год
проведена 11 06 2025 г.

Мнение учтено:
Протокол первичной профсоюзной
организации
БУ СО ВО «КЦСОН «Забота»
от 10.03.2025 № 17

УТВЕРЖДАЮ:
И.о. директора
БУ СО ВО «КЦСОН «Забота»

Н.Н.Конкина
10.03.2025

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера работникам бюджетного учреждения
социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр
социального обслуживания населения города Череповца и Череповецкого
района «Забота»
(далее – Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, с постановлением Правительства Вологодской области от 28 октября 2008 г. № 2084 «Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций социального обслуживания Вологодской области (государственных учреждений социального обслуживания области)».

1.2. Выплаты стимулирующего характера (далее – выплаты) устанавливаются с целью повышения эффективности и качества работы работников бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Череповца и Череповецкого района «Забота» (далее – Учреждение).

1.3. К выплатам относятся:

- доплата за интенсивность и высокие результаты;
- доплата за качество выполняемых работ;
- премия по итогам работы.

1.4. Выплаты производятся:

- за счет средств областного бюджета (в пределах фонда оплаты труда Учреждения);
- за счет средств от приносящей доход деятельности.

1.5. Установление выплат осуществляется комиссией по оценке выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

1.5.1. Состав Комиссии утверждается приказом директора Учреждения.

1.5.1. Дата очередного заседания Комиссии назначается председателем Комиссии.

1.5.2. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины списочного состава Комиссии. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии. При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии, а при его отсутствии – заместителя председателя Комиссии.

1.5.3. Рассмотрение вопросов о выполнении показателей эффективности деятельности работников Учреждения осуществляется на основании отчетов о

выполнении показателей эффективности деятельности работников, предоставленных руководителями структурных подразделений Учреждения.

1.5.4. Решение об установлении размера выплаты стимулирующего характера и срока, на который она устанавливается, принимается решением Комиссии.

1.5.5. Решение Комиссии оформляется протоколом заседания Комиссии.

1.5.6. На основании протокола заседания Комиссии оформляется приказ директора Учреждения об установлении выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.

2. Порядок установления доплат за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ

2.1. Доплата за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ (далее – доплаты) работникам Учреждения устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу работников. Максимальный размер доплат не ограничен.

2.2. Доплата может устанавливаться на месяц, квартал, год по решению Министерства социальной защиты населения Вологодской области, Комиссии.

2.3. Размер доплат определяется на основе расчета суммы баллов за отчетный период.

2.3.1. При выполнении показателей эффективности деятельности согласно приложению 1,2 настоящего Положения работниками Учреждения размер доплат должен составлять 100 % от размера доплат установленных штатным расписанием Учреждения, утвержденным на текущую дату.

При частичном выполнении показателей эффективности деятельности работниками Учреждения, размер доплат определяется путем умножения размера доплат, установленных штатным расписанием Учреждения, утвержденным на текущую дату, на сумму баллов.

2.3.2. При достижении показателей эффективности деятельности согласно приложению 3 настоящего Положения работниками Учреждения размер доплат должен составлять:

по пункту 1 - 200 % от должностного оклада работника;

по пункту 2-4 - 100 % от должностного оклада работника;

по пункту 5 – 30 % от объема денежных средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление услуг, за вычетом районного коэффициента (15%, 25%).

2.3.2.1. При частичном выполнении показателей эффективности деятельности по пунктам 1-5 приложения № 3 работниками Учреждения, размер доплат определяется следующим образом: размер доплаты, указанный в п. 2.3.2. умножается на сумму полученных баллов и делится на 100; полученная сумма приводится в процентное отношение от оклада работника.

2.4. Непосредственный руководитель работника представляет на рассмотрение Комиссии отчет о выполнении показателей эффективности деятельности работников за предыдущий период работы (месяц, квартал, год).

2.4.1. Отчет о выполнении показателей эффективности деятельности работников предоставляется за время фактической работы в месяце, за который производится расчет заработной платы, в исключительном порядке, для следующих категорий:

- принятые работники,
- работники, вышедшие из отпуска по уходу за ребенком,
- работники, переведенные на другое место работы (должность, профессию),
- работники, отсутствующие на работе по причине нетрудоспособности.

2.5. На основании обоснованного ходатайства непосредственного руководителя работника по решению Комиссии размер доплат работникам может быть увеличен и произведен за счет средств от приносящей доход деятельности.

2.6. Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени в сроки, определенные для выплаты второй части заработной платы по итогам работы за месяц, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу работников Учреждения.

3. Порядок установления премии по итогам работы

3.3. Премия по итогам работы (далее – Премия) выплачивается:

- за счет средств областного бюджета (в пределах фонда оплаты труда Учреждения);

- за счет средств от приносящей доход деятельности.

Максимальный размер премии не ограничен.

3.2. Премия работникам Учреждения выплачивается по итогам работы за месяц, квартал, год.

3.3. Размер средств, направляемых на выплату премии для каждой категории работников (персонал, относящийся к первому квалификационному уровню; персонал, относящийся ко второму квалификационному уровню; персонал, относящийся ко второму квалификационному уровню (социальные работники, предоставляющие социальные услуги на дому); персонал, относящийся ко второму квалификационному уровню (средний медицинский персонал); персонал, относящийся к третьему квалификационному уровню; персонал, относящийся к четвертому квалификационному уровню) определяется комиссией по оценке выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждения.

3.4. Для определения размера премии используются показатели эффективности деятельности работников Учреждения (Приложение 4,5).

3.5. Непосредственный руководитель работника представляет отчет о выполнении показателей эффективности деятельности работников.

3.6. Размер премии на каждого работника определяется исходя из максимально установленной суммы премии для работников в каждой категории с применением коэффициента премии, который определяется расчетным методом на каждого сотрудника исходя из фактически отработанных дней в периоде (соотношение фактически отработанных дней к норме) и количестве баллов (соотношение полученных баллов при выполнении всех показателей эффективности деятельности к максимальному, который определен как 100 баллов).

3.6.1. Социальным работникам, осуществляющим социальное обслуживание на дому, размер премии за месяц определяется исходя из максимально установленной суммы премии с применением коэффициента премии, который определяется расчетным методом на каждого сотрудника исходя из количества баллов (соотношение полученных баллов при выполнении всех показателей эффективности деятельности к максимальному, который определен как 100 баллов).

3.7. Размер премии заместителям директора, начальнику Филиала, ведущему экономисту, экономистам Учреждения определяется с учетом выполнения показателей эффективности деятельности, на основании согласованного Министром социальной защиты населения Вологодской области Расчета премиальных выплат заместителям директора и экономистам Учреждения.

3.7.1. Для определения размера премии заместителям директора, начальнику Филиала, ведущему экономисту Учреждения по итогам работы за квартал за счет средств, от приносящей доход деятельности, используется следующий показатель:

Показатель	Размер премии, % от должностного оклада
Выполнение показателей плана финансово-хозяйственной деятельности по поступлениям от платных услуг:	
- свыше 23% от годовой суммы	100
- 16% - 23% от годовой суммы	70
- 5% - 15% от годовой суммы	50

3.7.2. Для определения размера премии заместителям директора, начальнику Филиала, ведущему экономисту Учреждения по итогам работы за год за счет средств, от приносящей доход деятельности, используется следующий показатель:

Показатель	Размер премии, % от должностного оклада
Перевыполнение показателей плана финансово-хозяйственной деятельности по поступлениям от платных услуг по результатам работы за год в сравнении с данными на 1 января текущего финансового года:	
- 1% - 10% от годовой суммы	50
- свыше 10%	100

3.8. Размер премии заместителям директора, начальнику Филиала, ведущему экономисту, экономистам Учреждения не может превышать размер премии, установленной директору Учреждения.

3.9. Премия выплачивается в сроки, определенные для выплаты второй части заработной платы, по итогам работы за отчетный период, как в процентном выражении, так и фиксированной суммой к должностному окладу работников.

3.10. Основанием для выплаты премии является приказ директора Учреждения.

3.11. Работникам, уволившимся из Учреждения до издания приказа, премирование не производится.

3.12. В случае наложения дисциплинарного взыскания на работника Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него должностных обязанностей в отчетном периоде.

3.13. Премирование за квартал, год производится за фактически отработанное время в периоде, за который устанавливается премия.

3.13.1. В период отработанного времени **включается** время:

- фактической работы,
- нахождения в служебных командировках;
- на выполнение государственных или общественных обязанностей;
- на обучение по направлению работодателя с отрывом от работы в образовательные учреждения для повышения квалификации или приобретения новой профессии (специальности), если за ними сохраняется заработная плата;
- нахождения в ежегодных и дополнительных отпусках, предоставляемых в соответствии с законодательством, коллективным договором и трудовым договором, включая находившихся в отпуске с последующим увольнением.

3.13.2. В период отработанного времени **не включается** время:

- болезни (в течение всего периода болезни до возвращения на работу в соответствии с листками нетрудоспособности или до выбытия по инвалидности);
- обучения в образовательных учреждениях, аспирантурах, нахождения в учебном отпуске с сохранением полностью или частично заработной платы;
- обучения в образовательных учреждениях и нахождения в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы, а также поступления в образовательные учреждения, нахождения в отпуске без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов;
- нахождения в отпусках по беременности и родам, в отпусках в связи с усыновлением новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома, в отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения с разрешения администрации в отпуске без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам;
- отсутствия по причине простоя;
- участия в забастовках.

3.13.3. При установлении премии за месяц социальным работникам, предоставляющим социальные услуги на дому, периоды, указанные в п. 3.13.2., учитываются.

3.14. Работникам, работающим неполное рабочее время, размер премии устанавливается исходя из должностного оклада, исчисленного пропорционально отработанному рабочему времени, за которое выплачивается премия, за исключением социальных работников, предоставляющих социальные услуги на дому, при установлении премии за месяц.

3.15. Директору учреждения устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы.

Премия выплачивается по итогам работы:

за квартал, за год;

за выполнение особо важных заданий.

Размер премии по итогам работы устанавливается Министерством социальной защиты населения Вологодской области с учетом достижения показателей эффективности деятельности руководителя и Учреждения.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности Учреждения, руководителя Учреждения утверждаются Министерством социальной защиты населения Вологодской области.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

Приложение 1 к Положению

**Показатели эффективности деятельности
для определения размера доплаты за интенсивность и высокие
результаты работы работникам бюджетного учреждения социального
обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального
обслуживания населения города Череповца и Череповецкого района
«Забота»**

№ п/п	Наименование должности	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения/ критерии оценки	Количество баллов
1.	Заместитель директора по организации социального обслуживания	Масштаб и сложность руководства Выполнение государственного задания: соблюдение плановых показателей, характеризующих объем и качество государственных услуг	Выполнено с допустимыми отклонениями – 50 баллов; Не выполнено – 0 баллов
	Заместитель директора по социальному сопровождению Начальник филиала	Исполнительская дисциплина Соблюдение сроков подготовки и предоставления информации, отчетных, статистических, аналитических материалов, выполнения поручений руководителя	Без нарушений сроков – 50 баллов; 1-2 нарушения – 25 баллов; 3 и более – 0 баллов
2.	Заместитель директора по административно – хозяйственным вопросам	Масштаб и сложность руководства Контроль за качеством проведения закупочных процедур (своевременное размещение изменений в планы-графики; регистрация контрактов, закрытие контрактов, формирование отчетов по контрактам)	Без нарушений – 50 баллов; 1-2 нарушения – 25 баллов; и более – 0 баллов
		Исполнительская дисциплина Своевременное представление по месту требования первичных учетных документов в соответствии с графиком документооборота; Соблюдение сроков подготовки и предоставления информации, отчетных, статистических, аналитических материалов, выполнения поручений руководителя, своевременное и качественное выполнение плановых заданий	Без нарушений сроков – 50 баллов; 1-2 нарушения – 25 баллов; 3 и более – 0 баллов
3.	Заместитель директора по организационно- правовой и кадровой работе	Масштаб и сложность руководства Контроль соблюдения трудового законодательства РФ (своевременная реализация мероприятий по кадровому делопроизводству, охране труда)	Без нарушений – 50 баллов; 1-2 нарушения – 25 баллов;

			3 и более – 0 баллов
		Исполнительская дисциплина Соблюдение сроков подготовки и предоставления информации, отчетных, статистических, аналитических материалов, выполнения поручений руководителя	Без нарушений сроков – 50 баллов; 1-2 нарушения – 25 баллов; 3 и более – 0 баллов
4.	Ведущий экономист Экономист	Исполнительская дисциплина Оперативность предоставления информации по запросу различных инстанций; Своевременность предоставления месячных, квартальных отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество	Без нарушений сроков – 50 баллов; 1-2 нарушения – 25 баллов; 3 и более – 0 баллов
		Соблюдение финансовой дисциплины Обеспечение финансовой дисциплины, достоверного учета бюджетных, внебюджетных средств и материальных ресурсов; контроль расходования средств грантов	Без нарушений – 50 баллов; 1-2 нарушения – 25 баллов; 3 и более – 0 баллов
5.	Заведующий отделением	Масштаб и сложность руководства Выполнение государственного задания: соблюдение плановых показателей, характеризующих объем и качество государственных услуг	Выполнено с допустимыми отклонениями – 50 баллов; Не выполнено – 0 баллов
		Исполнительская дисциплина Соблюдение сроков подготовки и предоставления информации, отчетных, статистических, аналитических материалов, выполнения поручений руководителя	Без нарушений сроков – 50 баллов; 1-2 нарушения – 25 баллов; 3 и более – 0 баллов
6.	Работники учреждения <i>(за исключением должностей, относящихся к категории педагогических работников, психологов в социальной сфере, социальных работников, осуществляющих социальное обслуживание на дому)</i>	Масштаб и сложность работы Своевременное выполнение плановых показателей	Без отклонений – 50 баллов; 1-2 нарушения – 25 баллов; 3 и более – 0 баллов
		Исполнительская дисциплина Соблюдение сроков подготовки и предоставления информации, отчетных, статистических, аналитических материалов, выполнения поручений руководителя	Без нарушений сроков – 50 баллов; 1-2 нарушения – 25 баллов; 3 и более – 0 баллов

7.	Должности, относящиеся к категории педагогических работников Психологи в социальной сфере	Масштаб и сложность работы Своевременное выполнение плановых показателей	Без отклонений – 35 баллов; 1-2 нарушения – 15 баллов; 3 и более – 0 баллов
		Осуществление инновационной деятельности и внедрение новых форм работы (разработка и внедрение в практику работы инновационных методик, программ, участие в социальных проектах)	Выполнено – 15 баллов Не выполнено – 0 баллов
		Исполнительская дисциплина Соблюдение сроков подготовки и предоставления информации, отчетных, статистических, аналитических материалов, выполнения поручений руководителя	Без нарушений сроков – 50 баллов; 1-2 нарушения – 25 баллов; 3 и более – 0 баллов
8.	Социальные работники осуществляющие социальное обслуживание на дому	Применение стационарозамещающих технологий при оказании услуг получателям социальных услуг	Применяются – 50 баллов; Не применяются – 0 баллов
		Исполнительская дисциплина Своевременная сдача отчетов, соблюдение сроков оформления документов для принятия граждан на социальное обслуживание, своевременное перечисление денежных средств, полученных от получателей социальных услуг за предоставленные услуги	Без нарушений сроков – 50 баллов; 1-2 нарушения – 25 баллов; 3 и более – 0 баллов
9.	Вспомогательный персонал	Масштаб и сложность работы Своевременное выполнение должностных обязанностей	Без нарушений сроков – 50 баллов; 1-2 нарушения – 25 баллов; 3 и более – 0 баллов
		Исполнительская дисциплина Своевременное выполнение поручений руководителя	Без нарушений сроков – 50 баллов; 1-2 нарушения – 25 баллов; 3 и более – 0 баллов
10.	Помощник по уходу	Применение стационарозамещающих технологий при оказании услуг получателям социальных услуг	Применяются – 60 баллов; Не применяются – 0 баллов
		Исполнительская дисциплина Своевременная сдача отчетов, своевременное перечисление денежных средств, полученных от получателей социальных услуг за предоставленные	Без нарушений сроков – 40 баллов; 1-2 нарушения –

		услуги	20 баллов; 3 и более – 0 баллов
11.	Помощник по уходу отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов № 5	Предоставление социальных услуг в полном объёме, в соответствии с дополнением к индивидуальной программе предоставления социальных услуг и графиком посещения	Применяются – 60 баллов; Не применяются – 0 баллов
		Исполнительская дисциплина Своевременная сдача отчетов, выполнение поручений руководителя	Без нарушений сроков – 40 баллов; 1-2 нарушения – 20 баллов; 3 и более – 0 баллов

Приложение 2 к Положению

**Показатели эффективности деятельности
для определения размера доплаты за качество выполняемых работ работникам
бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области
«Комплексный центр социального обслуживания населения города Череповца
и Череповецкого района «Забота»**

№ п/п	Наименование должности	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения / критерии оценки	Количество баллов
1.	Заместитель директора по организации социального обслуживания Заместитель директора по социальному сопровождению Начальник филиала	Удовлетворенность получателей социальных услуг качеством и доступностью социальных услуг Положительные результаты опроса в форме анкетирования получателей социальных услуг о качестве и доступности социальных услуг (количество опрошенных граждан должно составлять не менее 70% от числа дееспособных граждан, которым предоставляются социальные услуги; количество граждан, удовлетворенных качеством и доступностью социальных услуг должно составлять не менее 95 % от числа опрошенных)	Доля удовлетворенност и граждан: 98% и более – 30 баллов 89%-97% - 15 баллов Менее 89% - 0 баллов
		Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг в учреждении, признанных обоснованными	Без жалоб – 20 баллов 1 и более - 0 баллов
		Качество подготовленной информации, отчетных статистических, аналитических материалов Отсутствие замечаний к качеству подготовленной информации, отчетных статистических, аналитических материалов	Без замечаний – 50 баллов 1-2 замечания – 20 баллов 3 и более – 0 баллов
2.	Заместитель директора по административно – хозяйственным вопросам	Обеспечение комплексной безопасности в учреждении Отсутствие чрезвычайных происшествий Чрезвычайное происшествие – это ситуация, при которой возникает непосредственная угроза жизни и здоровью получателей социальных услуг учреждения, целостности и сохранности имущества учреждения (пожар или возгорание на любом объекте учреждения; отключения электроэнергии, теплоэнергии, подачи воды; массовые инфекционные заболевания; нарушение	Отсутствуют – 40 баллов 1 происшествие – 20 баллов 2 и более – 0 баллов

		температурного режима в отдельных помещениях; травмы, повлекшие за собой смерть или ущерб здоровью получателей социальных услуг и госпитализацию в лечебно-профилактические учреждения здравоохранения и другие аналогичные происшествия, которые повлекли или могут повлечь за собой ущерб здоровью людей, человеческие жертвы, а также значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности получателей социальных услуг)	
		Наличие замечаний, предписаний со стороны органов государственного контроля (надзора) внутренних проверок в учреждении о нарушении законодательства (<i>в рамках должностных обязанностей работника</i>), не устраненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях органов государственного контроля (надзора)	Отсутствуют – 30 баллов 1 – 15 баллов 2 и более – 0 баллов
		Качество подготовленной информации, отчетных статистических, аналитических материалов Отсутствие замечаний к качеству подготовленной информации, отчетных статистических, аналитических материалов	Без замечаний – 30 баллов 1-2 замечания – 15 баллов 3 и более – 0 баллов
3.	Заместитель директора по организационно-правовой и кадровой работе	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими социальные услуги Доля укомплектованности: 80-100% 50-79% Менее 50%	 15 10 5
		Организация эффективной системы качества учреждения Организация и проведение мероприятий в соответствии с планом	Без замечаний – 25 баллов 1-2 замечания – 10 баллов 3 и более – 0 баллов
		Организация работы в учреждении по кадровому делопроизводству, охране труда в соответствии с установленными нормами Отсутствие замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора) внутренних проверок в учреждении о нарушении законодательства (<i>в рамках должностных обязанностей работника</i>), не устраненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях органов государственного контроля (надзора)	Отсутствуют – 30 баллов 1 – 15 баллов 2 и более – 0 баллов
		Качество подготовленной документации Отсутствие замечаний к качеству	Без замечаний – 30 баллов 1-2 замечания –

		подготовленной информации, отчетных статистических, аналитических материалов	15 баллов 3 и более – 0 баллов
4.	Ведущий экономист Экономист	Организация взаимодействия с казенным учреждением Вологодской области «Центр социальных выплат» в Единой централизованной информационной системе бюджетного (бухгалтерского) учета и отчетности Обеспечение достоверности содержащихся в первичных учетных документах данных, аутентичность и целостность электронных документов и скан – образов, созданных в ЕЦИС	Без замечаний – 25 баллов; 1-2 замечания – 15 баллов; 3 и более – 0 баллов
		Отсутствие отклонений фактически произведенных расходов от плановых показателей плана финансово-хозяйственной деятельности по средствам субсидии на выполнение государственного задания и субсидии на иные цели	Без отклонений – 25 баллов 1-2 замечания – 15 баллов 3 и более – 0 баллов
		Качество подготовленной информации, отчетных, статистических, аналитических материалов, планов ФХД Отсутствие замечаний к качеству подготовленной информации, отчетных статистических, аналитических материалов, планов ФХД	Без замечаний – 30 баллов 1-2 замечания – 15 баллов 3 и более – 0 баллов
		Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	Отсутствие – 20 баллов, наличие – 0 баллов
5.	Заведующий отделением	Контроль качества Выполнение мероприятий в соответствии с Планом контроля	Выполнено – 30 баллов Не выполнено – 0 баллов
		Качество подготовленной информации, отчетных статистических, аналитических материалов Отсутствие замечаний к качеству подготовленной информации, отчетных статистических, аналитических материалов	Без замечаний – 30 баллов 1-2 замечания – 15 баллов 3 и более – 0 баллов
		Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг Отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб со стороны получателей услуг	Без жалоб – 40 баллов 1 и более - 0 баллов
6.	Работники учреждения, непосредственно участвующие в предоставлении социальных услуг	Качество подготовленной документации Отсутствие замечаний к качеству подготовленной информации, отчетных статистических, аналитических материалов	Без замечаний – 30 баллов 1-2 замечания – 15 баллов 3 и более – 0 баллов

		Контроль качества Отсутствие выявленных нарушений и замечаний по результатам проведения внутреннего и внешнего контроля	Без нарушений – 30 баллов 1 и более - 0 баллов
		Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг - отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб со стороны получателей услуг	Без жалоб – 20 баллов 1 и более - 0 баллов
		- положительные результаты опроса клиентов о качестве и доступности предоставления социальных услуг	Положительные результаты – 20 баллов Отрицательные результаты – 0 баллов
7.	Работники учреждения, содействующие в предоставлении социальных услуг	Качество подготовленной информации, отчетных статистических, аналитических материалов Отсутствие замечаний к качеству подготовленной информации, отчетных статистических, аналитических материалов	Без замечаний – 50 баллов 1-2 замечания – 25 баллов 3 и более – 0 баллов
		Качество исполнения должностных обязанностей Отсутствие замечаний со стороны руководителя к деятельности работника	Без замечаний – 50 баллов 1-2 замечания – 25 баллов 3 и более – 0 баллов
8.	Вспомогательный персонал	Качество исполнения должностных обязанностей Отсутствие замечаний со стороны руководителя к деятельности работника	Без замечаний – 50 баллов 1-2 замечания – 15 баллов 3 и более – 0 баллов
		Удовлетворенность работников и получателей социальных услуг Отсутствие обоснованных жалоб работников и получателей социальных услуг	Без жалоб – 50 баллов 1 и более - 0 баллов

**Показатели эффективности деятельности
для определения размера доплаты за интенсивность и высокие
результаты работы работникам бюджетного учреждения социального
обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального
обслуживания населения города Череповца и Череповецкого района
«Забота»**

№	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Количество баллов
1.	Выполнение особо важных заданий	своевременное выполнение на высоком профессиональном уровне в полном объеме с учетом временных затрат	от 1 до 100 баллов (1 балл – 15 минут)
2.	Участие в различных конкурсах, связанных с профессиональной деятельностью	организация конкурса (участие) на высоком профессиональном уровне в полном объеме	100 баллов
		выполнено в полном объеме с надлежащим качеством индивидуально	70 баллов
		выполнено в полном объеме с надлежащим качеством при совместном участии	50 баллов
		частичная индивидуальная задействованность в организации конкурса (участии)	30 баллов
		частичная задействованность в организации конкурса (участии) при совместном участии	10 баллов
3.	Организация и проведение различных мероприятий, связанных с профессиональной деятельностью	своевременное либо досрочное выполнение на высоком профессиональном уровне в полном объеме	100 баллов
		выполнено в полном объеме с надлежащим качеством индивидуально	70 баллов
		выполнено в полном объеме с надлежащим качеством при совместном участии	50 баллов
		частичная индивидуальная задействованность в проведении мероприятия	30 баллов
		частичная задействованность в проведении мероприятия при совместном участии	10 баллов
4.	Наставничество	Осуществление наставничества 1 месяц	20 баллов
5.	Оказание социальных	Объем полученных денежных средств в	100 баллов

услуг в рамках иных видов деятельности, не являющихся основными, приносящими доход: - при оказании услуг на базе учреждения (за исключением услуг содействие в организации гигиенических услуг для проживающих в частном секторе без удобств, ксерокопирование)	результате взимания платы за предоставление услуг	
--	--	--

**Показатели эффективности деятельности для определения размера премии за
месяц, квартал**

№ п/п	Должность	Наименование показателя эффективности	Балл
1.	Заместитель директора по организации социального обслуживания	Обеспечение информационной открытости учреждения Обеспечение полного и своевременного размещения информации о деятельности учреждения на официальном сайте для размещения информации о государственных и муниципальных учреждениях в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» http://bus.gov.ru	10
		Соблюдение исполнительской дисциплины Своевременное выполнение поручений, указаний, запросов департамента	25
		Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	25
		Работа учреждения по предоставлению государственной социальной помощи в виде социального пособия на основании социального контракта Доля назначенного социального пособия на основании социального контракта в общем количестве предоставленной государственной социальной помощи: 8-10%; 7-5%; 4-1%; 0%	15 10 5 0
		Лояльность Отсутствие публикаций в СМИ негативно отражающих деятельность учреждения и (или) сферы социальной защиты населения области	5
		Отсутствие обоснованных жалоб (обращений) на действия администрации (специалистов) учреждения	5
		Организация работы с семьями участников специальной военной операции Отсутствие обоснованных жалоб на качество сопровождения семей участников специальной военной операции (СМИ, социальные сети, обращения в Департамент социальной защиты населения области, другие органы)	15
Итого: 100			
2.	Заместитель директора по административ но-	Эффективное использование бюджетных средств Уровень расходования бюджетных средств (субсидия на выполнение государственного задания) (исполнение кассового плана) с нарастающим итогом:	

	хозяйственным вопросам	1 квартал - не менее 20% 2 квартал - не менее 45% 3 квартал - не менее 70% 4 квартал - не менее 99%	20
	Ведущий экономист		
	Экономист	Уровень расходования внебюджетных средств (тип средств 02.01.01, 02.01.00, 02.01.02, 02.01.03): 1 квартал - не менее 20% 2 квартал - не менее 45% 3 квартал - не менее 70% 4 квартал - не менее 99%	20
		Отсутствие у учреждения на отчетную дату (на 1 апреля, на 1 июля, на 1 октября, на 1 января) просроченной дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам с контрагентами за выполненные работы (оказанные услуги, поставленные товары), расчетам с подотчетными лицами, расчетам с персоналом, расчетам по платежам в бюджет и государственные внебюджетные фонды	10
		Отсутствие у учреждения на отчетную дату (на 1 апреля, на 1 июля, на 1 октября, на 1 января) просроченной дебиторской и кредиторской задолженности по доходам учреждения (включая доходы от оказания платных услуг, доходы по расчетам по компенсации затрат, расчетам по штрафам, пеням, неустойкам, расчетам по возмещениям ущерба, расчетам по недостаткам)	10
		Отсутствие превышения фактически произведенных расходов над плановыми показателями Плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения по средствам субсидии на выполнение государственного задания и субсидии на иные цели на отчетную дату (на 1 апреля, на 1 июля, на 1 октября, на 1 января) (на основании данных ИАС «Исполнение бюджета Вологодской области»)	10
3.	Заместитель директора по социальному сопровождению	Соблюдение исполнительской дисциплины Своевременное выполнение поручений, указаний, запросов департамента	15
		Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	15
	Начальник филиала	Обеспечение информационной открытости учреждения Обеспечение полного и своевременного размещения информации о деятельности учреждения на официальном сайте для размещения информации о государственных и муниципальных учреждениях в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» http://bus.gov.ru	15
		Организация деятельности по оказанию социальных услуг с привлечением грантовых средств в отчетном периоде: Участие в инновационных проектах с привлечением средств грантов: учреждение являлось в отчетном периоде грантополучателем (ключевым исполнителем)	10

		инновационного проекта)	
		учреждение является соисполнителем инновационных проектов, на проведение которых предоставлены гранты	5
		Осуществление инновационной деятельности Внедрение в деятельность учреждения проектов, программ, методик	30
		Соблюдение исполнительской дисциплины Своевременное выполнение поручений, указаний, запросов департамента	15
		Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	15
		Лояльность Отсутствие публикаций в СМИ негативно отражающих деятельность учреждения и (или) сферы социальной защиты населения области	5
		Отсутствие обоснованных жалоб (обращений) на действия администрации (специалистов) учреждения	5
		Организация работы с семьями участников специальной военной операции Отсутствие обоснованных жалоб на качество сопровождения семей участников специальной военной операции (СМИ, социальные сети, обращения в Департамент социальной защиты населения области, другие органы)	15
Итого: 100			
4.	Заместитель директора по организационно-правовой и кадровой работе	Обеспечение информационной открытости учреждения Обеспечение полного и своевременного размещения информации о деятельности учреждения на официальном сайте для размещения информации о государственных и муниципальных учреждениях в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» http://bus.gov.ru	15
		Обеспечение размещения информации о деятельности учреждения на официальном сайте учреждения, в социальных сетях, СМИ	25
		Контроль и оценка качества услуг Своевременная организация проверок, мониторинга удовлетворенности граждан доступностью и качеством предоставления социальных услуг	20
		Соблюдение исполнительской дисциплины Своевременное выполнение поручений, указаний, запросов департамента	15
		Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	15
		Лояльность Отсутствие публикаций в СМИ негативно отражающих деятельность учреждения и (или) сферы социальной защиты населения области	5

		Отсутствие обоснованных жалоб (обращений) на действия администрации (специалистов) учреждения		5
Итого: 100				
5.	Работники учреждения (за исключением, социальных работников, осуществляющих социальное обслуживание на дому)	Соблюдение исполнительской дисциплины		
		Своевременное выполнение поручений, указаний, запросов вышестоящего руководства.		25
		Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов, информации		25
		Участие в рабочих мероприятиях (семинарах, совещаниях, конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, соревнованиях, олимпиадах различного уровня и иных организационных мероприятиях), связанных с деятельностью учреждения		50
Итого: 100				
6.*	Социальные работники, осуществляющие социальное обслуживание на дому граждан пожилого возраста и инвалидов	Объем денежных средств, полученных от оказания дополнительных социальных услуг	от 1000 до 3000 т.р. – 10 баллов;	
			от 3000 до 6000 т.р. – 20 баллов;	
		от 6000 – 9000 т.р. – 30 баллов;		
		от 9000 – 40 баллов		
	Социальные работники, осуществляющие социальное обслуживание на дому детей инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья	Увеличение объема работы в рамках основного рабочего времени (1 посещение получателя социальных услуг – 2 балла)	0 – 60 баллов	
Участие в рабочих мероприятиях (семинарах, совещаниях, конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, соревнованиях, олимпиадах различного уровня и иных организационных мероприятиях), связанных с деятельностью учреждения		40 баллов		
Увеличение объема работы в рамках основного рабочего времени (1 посещение получателя социальных услуг – 2 балла)		0 – 60 баллов		
Итого: 100				
6.1.**	Социальные работники, осуществляющие социальное обслуживание на дому	Выполнение норматива нагрузки по количеству получателей социальных услуг, находящихся на обслуживании	Выполнение планового норматива (средний показатель за отчетный период) на:	
			100% и выше – 40 баллов	
			80 % - 30 баллов	
			Менее 80 % – 0	

			баллов
		Масштаб и сложность работы Выполнение норматива нагрузки по предоставлению социальных услуг	Выполнение планового норматива (средний показатель за отчетный период) на: 100% и выше – 40 баллов 60 % - 30 баллов Менее 60% - 0 баллов
		Количество выявленных и вставших на надомное обслуживание граждан	3 человека и более - 20 баллов 1-2 человека – 10 баллов менее 1 – 0 баллов
Итого: 100			
7.	Помощник по уходу	Качество предоставления услуг Отсутствие обоснованных жалоб (обращений) на действия работника	50
		Соблюдение исполнительской дисциплины Отсутствие замечаний к качеству подготовленной информации, отчетных материалов, финансовых документов.	25
		Соответствие перечисленных денежных средств, полученных от получателей социальных услуг за предоставленные услуги, актам сдачи-приемки оказанных социальных услуг	25
Итого: 100			
8.	Вспомогательн ый персонал	Соблюдение исполнительской дисциплины Своевременное выполнение поручений, указаний, запросов вышестоящего руководства	50
		Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями	50
Итого: 100			
9.	Помощник по уходу отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов № 5	Качество предоставления услуг Отсутствие обоснованных жалоб (обращений) на действия работника	50
		Соблюдение исполнительской дисциплины Отсутствие замечаний к качеству подготовленной информации, отчетных материалов.	50
Итого: 100			

* показатели для установления премии за месяц;

** показатели для установления премии за квартал.

**Показатели эффективности деятельности для определения
размера премии за год**

№ п/п	Должность	Наименование показателя эффективности	Балл
1.	Заместитель директора по организации социального обслуживания Заместитель директора по социальному сопровождению Начальник филиала	Проведение работы по внедрению стационарозамещающих технологий: Увеличение охвата граждан стационарозамещающими технологиями (приемная семья, школа ухода, сопровождаемое проживание, дневная занятость, профилакторий на дому, микрореабилитационный центр, интеграционный консультант, служба персональных помощников, «передышка», семейные воспитательные группы, группы кратковременного пребывания, дневного пребывания для детей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья, школа безопасности, система долговременного ухода и другие) на 10% в сравнении с аналогичным периодом предыдущего года	25
		Выполнение государственного задания в полном объеме. Государственное задание считается выполненным в полном объеме, в том числе при невыполнении или перевыполнении организацией показателей объема (содержания) определенных в государственном задании в пределах допустимых отклонений	35
		Внедрение инновационных технологий социальной работы Применение в деятельности организации технологий социальной работы из перечня технологий, включенных в Банк социальных практик (технологий, проектов, программ): применяются; не применяются Реализация инновационных проектов, направленных на социальную реабилитацию инвалидов, работу с детьми-сиротами, семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации: реализуется; не реализуется Применение в деятельности организации технологии сопровождаемого проживания инвалидов, в том числе в	15 0 15 0

		жилых помещениях, находящихся в собственности данных граждан или предоставленных им на условиях социального найма	10
Итого: 100			
2.	Заместитель директора по организационно-правовой и кадровой работе	Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств: Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной дисциплины, выявленных по результатам проверок Министерства социальной защиты населения области, органов государственного финансового контроля	20
		Исполнение законодательства о квотировании рабочих мест для приема на работу инвалидов: Исполнение законодательства Неисполнение законодательства	10 0
		Исполнение трудового законодательства: Отсутствие нарушений требования трудового законодательства в части кадровой деятельности, охраны труда, выявленных в отчетном году контролирующими органами	40
		Соблюдение плановых показателей обеспечения размера заработной платы для отдельных категорий работников (социальные работники)	30
		Итого: 100	
3.	Заместитель директора по административно-хозяйственным вопросам	Своевременное проведение мероприятий по поддержанию рабочего состояния объектов ЖКХ и хозяйственной инфраструктуры учреждения	10
		Своевременное проведение мероприятий по подготовке учреждения к осенне-зимнему сезону	10
		Соблюдение санитарно-гигиенических стандартов на территории учреждения	10
		Соблюдение норм пожарной и технологической безопасности	20
		Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, компьютерного, реабилитационного, мультимедийного оборудования: Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной дисциплины, выявленных по результатам проверок Министерства социальной защиты населения области, органов государственного финансового контроля	20
		Обеспечение финансового сопровождения инновационной деятельности: Своевременная закупка оборудования и материалов для реализации проектов; Целевое расходование денежных средств пожертвования (гранты)	15 15
		Итого: 100	
4.	Ведущий экономист Экономист	Внесение изменений в План финансово-хозяйственной деятельности учреждения по инициативе учреждения в процессе исполнения областного бюджета: Количество случаев внесения изменений в План финансово-хозяйственной деятельности по инициативе учреждения в отчетном году свыше числа случаев, предусмотренных приказом Министерства социальной защиты области от	

		30.12.2022 № 1523 «О порядке составления и утверждения Плана финансово-хозяйственной деятельности государственного учреждения социального обслуживания Вологодской области»: более 5 раз от 3 до 5 раз до 2 раз	50 25 0
		Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств: Отсутствие в отчетном году нарушений финансово-хозяйственной дисциплины, выявленных по результатам проверок Министерства социальной защиты населения области, органов государственного финансового контроля	50
5.	Работники учреждения, непосредственно участвующие в предоставлении социальных услуг	Выполнение государственного задания в полном объеме (государственное задание считается выполненным в полном объеме, в том числе при невыполнении или перевыполнении учреждением объема (содержания) определенных в государственном задании)	50
		Своевременная и качественная реализация мероприятий в соответствии с утвержденными планами работы, выполнение плановых показателей	50
Итого: 100			
6.	Работники учреждения, содействующие в предоставлении социальных услуг	Выполнение поручений и указаний руководителя особой важности и сложности	50
		Своевременная и качественная реализация мероприятий в соответствии с утвержденными планами работы, выполнение плановых показателей	50
Итого: 100			
7.	Помощники по уходу отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов № 5	Использование современных методик в процессе предоставления социального обслуживания, в том числе с использованием технических средств реабилитации.	50
		Повышение профессиональной подготовки: участие в обучающих мероприятиях на базе учреждения, самообразование	50
Итого: 100			
8.	Вспомогательный персонал	Выполнение поручений и указаний руководителя особой важности и сложности	50
		Выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания	50
Итого: 100			

