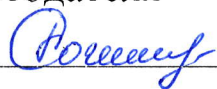


Подписи стороны
работодателя



С.Б. Погосян

04

2025г.



Подписи стороны
работников



О.В. Кузнецова

« 01 »

04

2025г.

**Дополнительное соглашение № 1
к коллективному договору
Муниципального бюджетного учреждения
«Центр социального обслуживания граждан
пожилого возраста и инвалидов»
Цимлянского района, ИНН 6137006973
с 10.01.2025 по 10.01.2027**

Дополнительное соглашение к
коллективному договору прошло
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 24245/26-360
от 21.03.2026г.

Дополнительное соглашение № 1 к коллективному договору

Муниципальное бюджетное учреждение «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Цимлянского района в лице директора Погосян Светланы Борисовны, с одной стороны, и работники в лице представителя трудового коллектива Кузнецовой Ольги Владимировны, с другой стороны, на основании протокола комиссии по ведению коллективных переговоров (протокол № 1 от 25.03.2025г.) в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. В результате проведения Коллективных переговоров по внесению изменений в Коллективный договор от 10.01.2025 № 22089/25-362 на 2025-2027 годы, внести в Коллективный договор муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Цимлянского района изменение, изложив приложения к Коллективному договору: №4 «Положение о премировании работников муниципального бюджетного учреждения «Центра социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Цимлянского района за счет средств субвенции из областного бюджета.» и №5 «Положение о порядке поступления и распределения средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности муниципальным бюджетным учреждением «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Цимлянского района» в следующей редакции:

Приложение 4

к коллективному договору
муниципального бюджетного учреждения
«Центр социального обслуживания граждан
Пожилого возраста и инвалидов»
Цимлянского района на 2025-2027гг.

Утверждено приказом
от 01.04.2025 г. № 137-П

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании по итогам работы работников муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Цимлянского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о премировании по итогам работы сотрудников учреждения разработано в соответствии с Приказом Министерства труда и социального развития Ростовской области (Минтруд области) от 16.12.2015 № 399 «О порядке проведения оценки эффективности деятельности государственных учреждений социального обслуживания населения, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области, их руководителей и работников», Приказом Министерства труда и социального развития Ростовской области (Минтруд области) от 01.11.2017 № 299 «О внесении изменений в приказ министерства труда и социального

развития Ростовской области от 16.12.2015 № 399», постановлением Администрации Цимлянского района от 23.10.2018 № 764 «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Цимлянского района», в целях материального стимулирования сотрудников, улучшения качества работы, создания условий для проявления творческой активности работников муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Цимлянского района (далее по тексту МБУ «ЦСО» ЦР).

1.2. Премирование предполагает выплату работникам, дополнительно к заработной плате, материального поощрения за надлежащее выполнение трудовых функций, при соблюдении условий премирования по итогам работы. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения.

1.3. Премирование по итогам работы сотрудников производится при наличии экономии фонда оплаты труда за счет выплат по больничным листам из фонда социального страхования, за счет экономии средств связанной с наличием вакансий в течение года, за счет прочей экономии финансово-хозяйственной деятельности учреждения. При отсутствии экономии по фонду оплаты труда премии по итогам работы могут выплачиваться за счет средств от приносящей доход деятельности в соответствии с «Положением о порядке поступления и расходования средств, полученных от приносящей доход деятельности муниципальным бюджетным учреждением «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Цимлянского района».

1.4. Премии по итогам работы могут выплачиваться как за отчетный период (месяц, квартал, год), так и за произвольный период времени.

2. Условия и порядок премирования работников учреждения

2.1. Премирование директора учреждения осуществляется по решению управления социальной защиты населения муниципального образования «Цимлянский район (далее УСЗН) в соответствии с Положением о премировании, утверждённым начальником УСЗН.

2.2. При премировании работников учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Премии по итогам работы устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и производятся по результатам оценки показателей (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования, согласно локальным нормативным актам учреждения.

2.3. Премирование всех работников учреждения осуществляется по решению комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности работников на основании показателей премирования и утверждается приказом директора МБУ «ЦСО» ЦР.

2.4. Конкретный размер премии по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

2.5. Размер премии по итогам работы каждого работника определяется в соответствии с должностью и качеством его работы, а также за добросовестное исполнение трудовых обязанностей и выполнение дополнительных важных и ответственных заданий и поручений в соответствии с показателями премирования.

2.6. Размер премий по итогам работы предельными размерами не ограничен.

2.7. Вновь принятым работникам учреждения премия по итогам работы начисляется, если период, за который она выплачивается, отработан полностью.

2.8. Премии по итогам могут выплачиваться как всем работникам МБУ «ЦСО» ЦР, так и отдельным категориям работников.

2.9. Премии по итогам работы начисляются работникам по основной ставке. Не учитывается работа по замещаемым должностям, расширение зоны обслуживания, внутреннее совмещение и др.

2.10. Определение размера премий по итогам работы и их начисление производится без учета фактически отработанного времени.

2.11. Работникам учреждения размер премии по итогам работы может быть снижен или премия не полностью начислена, за невыполнение основных показателей деятельности учреждения и нарушения финансовой дисциплины. При вынесении дисциплинарного взыскания в виде замечания работникам МБУ «ЦСО» ЦР размер премии снижается на 10% от предусмотренной премии. При вынесении дисциплинарного взыскания в виде выговора, работнику премия не начисляется.

Снижение или не начисление премии работникам учреждения производится по докладным руководителей структурных подразделений и оформляется приказом директора МБУ «ЦСО» ЦР с обязательным указанием причин. Приказ доводится до работников МБУ «ЦСО» ЦР. При досрочном снятии дисциплинарного взыскания (замечания, выговора) издается приказ по учреждению, и работник с которого снято дисциплинарное взыскание, считается не подвергшимся взысканию.

2.12. Премия по итогам работы за месяц начисляется в месяце, за который она начислена. Премия по итогам работы за квартал начисляется в последнем месяце квартала. Премия по итогам работы за произвольный период начисляется в последнем месяце этого периода. Премия за декабрь, IV квартал и по итогам работы за год начисляется и выплачивается в декабре месяце.

2.13. Споры, возникающие при выплате премии по итогам работы, решаются в установленном законодательством порядке.

Приложение 5

к коллективному договору
муниципального бюджетного учреждения
«Центр социального обслуживания граждан
Пожилого возраста и инвалидов»
Цимлянского района на 2025-2027гг.

Утверждено приказом
от 01.04.2025 г. № 138-П

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке поступления и расходования средств, полученных от приносящей
доход деятельности муниципальным бюджетным учреждением «Центр социального
обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»
Цимлянского района**

Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке поступления и расходования средств, полученных от приносящей доход деятельности муниципальным бюджетным учреждением «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Цимлянского района (далее по тексту МБУ «ЦСО» ЦР) разработано в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 442-ФЗ «Об основах социального

обслуживания граждан в Российской Федерации», Областным законом от 03.09.2014 N 222-ЗС «О социальном обслуживании граждан в Ростовской области», Приказом Минтруда области от 20.11.2014 № 395 «Об утверждении Порядка расходования организациями социального обслуживания Ростовской области средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг», Приказом Минтруда области от 01.11.2017 № 299 «О внесении изменений в приказ министерства труда и социального развития Ростовской области от 16.12.2015 № 399», Постановлением Администрации Цимлянского района от 23.10.2018 № 764 «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Цимлянского района», Уставом учреждения.

1.2. Настоящее положение определяет порядок поступления и расходования средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.3. Основными задачами расходования средств от приносящей доход деятельности являются:

1.3.1 Оптимизация расходования бюджетных средств;

1.3.2 Развитие материально-технической базы;

1.3.3 Дополнительное материальное стимулирование работников.

1.4. Бухгалтерский учет поступающих средств ведется в соответствии с действующим законодательством о бухгалтерском учете.

Бухгалтерская отчетность представляется в порядке, установленном действующим законодательством и в соответствии с требованиями Налогового кодекса Российской Федерации.

2. Виды платных услуг

2.1. МБУ «ЦСО» ЦР вправе оказывать следующие виды платных услуг:

2.1.1 Социальные услуги, предусмотренные стандартами социальных услуг;

2.1.2 Дополнительные социальные услуги, оказываемые сверх объема социальных услуг, предусмотренных стандартом предоставления социальных услуг, не входящие в перечень социальных услуг, предоставляемых гражданам, признанным нуждающимися в социальном обслуживании.

2.2. Оказание социальных услуг населению осуществляется в строгом соответствии с тарифами на дополнительные социальные услуги, согласно договору оказания услуг.

3. Организация предоставления платных услуг

3.1. Руководство деятельностью МБУ «ЦСО» ЦР по оказанию платных услуг осуществляет директор МБУ «ЦСО» ЦР, который обеспечивает организацию предоставления платных услуг.

3.2. Контроль за качеством оказания платных услуг возлагается на директора МБУ «ЦСО» ЦР, заместителя директора и заведующих отделениями.

3.3. Ответственность за правильность порядка учета и расходования средств от приносящей доход деятельности несет главный бухгалтер МБУ «ЦСО» ЦР.

3.4. В оказании платных услуг населению, развитию и организации платных услуг участвует каждый работник МБУ «ЦСО» ЦР в соответствии с выполняемыми обязанностями:

Аппарат центра:

директор;

заместитель директора;

главный бухгалтер;

работники бухгалтерии (кассир, бухгалтер);

специалист по кадрам;

заведующий хозяйством;
секретарь - машинистка;
техник;
специалисты по социальной работе;
водители;
уборщик служебных помещений;
специалист по охране труда;
специалист по закупкам;
юрисконсульт.

Отделение социального обслуживания на дому:
заведующий отделением;
социальные работники;
водитель.

Социально-реабилитационное отделение:
заведующий отделением;
врач-терапевт;
медицинская сестра;
сестра-хозяйка;
санитарка;
повара;
кухонные рабочие;
машинист по стирке и ремонту одежды;
машинисты (кочегары) котельной;
мойщик посуды;
культурный организатор;
водитель автомобиля;
сторожа;
дворник.

4. Порядок и условия предоставления платных услуг

4.1 Социальные услуги, оказываемые МБУ «ЦСО» ЦР на дому, предоставляются за плату или частичную плату, если на дату обращения среднедушевой доход получателя социальных услуг, рассчитанный в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, превышает полуторную величину прожиточного минимума, установленного в Ростовской области для основных социально-демографических групп населения.

4.2. Ежемесячный размер платы за предоставление социальных услуг, входящих в перечень социальных услуг по видам социальных услуг, предоставляемых поставщиками социальных услуг в Ростовской области, рассчитывается на основе тарифов на социальные услуги, но не может превышать:

4.2.1. За предоставление социальных услуг в форме социального обслуживания на дому - пятьдесят процентов разницы между величиной среднедушевого дохода получателя социальных услуг, рассчитанный в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и полуторной величиной прожиточного минимума, установленного в Ростовской области для основных социально-демографических групп населения;

4.2.2. За предоставление социальных услуг в стационарной форме социального обслуживания - не более 75 процентов разницы между величиной среднедушевого дохода

получателя социальных услуг, рассчитанной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и полуторной величиной прожиточного минимума, установленного в Ростовской области для основных социально-демографических групп населения;

4.3. Основанием для пересмотра условий оплаты социальных услуг (бесплатно, на условиях частичной либо полной оплаты) являются: изменение величины прожиточного минимума, размера среднедушевого дохода получателя социальных услуг, а также другие обстоятельства, влияющие на условия предоставления социальных услуг.

4.4. Дополнительные социальные услуги, не входящие в областной перечень социальных услуг, предоставляются гражданам на условиях полной оплаты в соответствии с перечнем и тарифами, утвержденными Администрацией Цимлянского района.

4.5. Плата за предоставленные социальные и дополнительные социальные услуги гражданам осуществляется на основании договоров о социальном обслуживании, заключенных между МБУ «ЦСО» ЦР и получателями социальных услуг.

5. Порядок зачисления платных услуг

5.1. Средства, получаемые от предоставления платных социальных услуг, сдаются по квитанции в банк, а банк перечисляет их на расчетный счет МБУ «ЦСО» ЦР в соответствии с действующим законодательством и учетными документами, предусмотренными в договорах, заключенных между МБУ «ЦСО» ЦР и банком.

5.2. Средства, зачисленные на расчетный счет МБУ «ЦСО» ЦР расходуются согласно плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

5.3. При необходимости план финансово - хозяйственной деятельности по приносящей доход деятельности корректируется.

5.4. Расходование денежных средств, поступивших от платных услуг, производится ежемесячно.

6. Порядок направления платных услуг

6.1. Организация самостоятельно определяет направления и очередность использования средств, полученных от предоставления социальных услуг, в том числе на:

6.1.1. Развитие организации, укрепление материально-технической базы и другие нужды (до 35 процентов);

6.1.2. Материальное стимулирование труда работников.

6.2. Денежные средства, полученные от приносящей доход деятельности, направляются на текущие расходы учреждения в соответствии с утвержденным планом финансово - хозяйственной деятельности с учетом статей расходов КОСГУ по следующим направлениям:

6.2.1. Статьи КОСГУ группы 200 "Расходы" :

6.2.1.1. 210 "Оплата труда, начисления на выплаты по оплате труда" КОСГУ. Данная статья КОСГУ детализирована подстатьями 211 - 214 КОСГУ;

6.2.1.2. 220 "Оплата работ, услуг" КОСГУ. Данная статья КОСГУ детализирована подстатьями 221 - 229 КОСГУ;

6.2.1.3. 290 "Прочие расходы". Данная статья КОСГУ детализирована подстатьями 291 - 299 КОСГУ.

6.2.2. Статьи КОСГУ группы 300 "Поступление нефинансовых активов":

6.2.2.1 310 "Увеличение стоимости основных средств";

6.2.2.2 320 "Увеличение стоимости нематериальных активов";

6.2.2.3 330 "Увеличение стоимости произведенных активов";

6.2.2.4 340 "Увеличение стоимости материальных запасов". Данная статья КОСГУ детализирована подстатьями 341 - 347, 349 КОСГУ;

7. Порядок распределения средств на стимулирующие выплаты работникам МБУ «ЦСО» ЦР

7.1. Стимулирующие выплаты, за счет средств от приносящей доход деятельности, распространяются на всех работников списочного состава МБУ «ЦСО» ЦР, включая директора, и предусматривают дифференцированный подход к стимулированию в зависимости от квалификации и личного вклада каждого работника.

7.2. Работникам, занимающим штатные должности с неполным рабочим днем, размеры стимулирующих выплат устанавливаются на общих основаниях и зависят от их личного вклада в общие результаты работы учреждения. Внешним совместителям стимулирующие выплаты не выплачиваются.

7.3. За счет средств от приносящей доход деятельности в учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты (Раздел 9 положения о порядке поступления и расходовании средств, полученных от приносящей доход деятельности).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников устанавливаются с учетом показателей эффективности и результативности работы на основе критериев их оценки, утвержденных локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается: социальным работникам, среднему и младшему медицинскому персоналу с учетом показателей эффективности и результативности работы на основе критериев их оценки. Доля средств, полученных от приносящей доход деятельности в фонде оплаты труда социальным работникам, среднему и младшему медицинскому персоналу составляет не менее 5,3 процента.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам МБУ «ЦСО» ЦР в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) установленного локальным нормативным актом учреждения. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам), и утвержденных локальным нормативным актом учреждения. Выплаты за качество выполняемых работ могут производиться как одновременно всем работникам учреждения, так и отдельным работникам учреждения.

В учреждении применяются следующие виды премий:

- премии по итогам работы (месяц, квартал, год, произвольный период);
- премии к праздничным датам, профессиональным праздникам, социально - значимым и юбилейным датам;
- премии за выполнение важных и сложных заданий.

8. Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ

8.1. После получения приказа о назначении выплаты за качество выполняемых работ на директора, на определенный период времени, от УСЗН, лица, назначенные директором учреждения, предоставляют комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности работников на рассмотрение таблицы показателей эффективности деятельности работы сотрудников на основе критериев их оценки, за аналогичный приказу на директора период времени, предшествующий установлению новой выплаты (При назначении выплаты на 2-й квартал составляется таблица показателей эффективности за 1-й квартал) для установления размера выплаты за качество выполняемых работ. Специалист по кадрам предоставляет таблицу на заместителей директора и главного бухгалтера. Заместитель директора предоставляет таблицу на заведующих ОСО, заведующего СРО, специалистов по социальной работе, специалиста по кадрам, водителей автомобиля, юрисконсульта, техника, уборщика служебных помещений. Главный бухгалтер предоставляет таблицу на бухгалтера, специалиста по закупкам, заведующего хозяйством. Заведующий СРО таблицу на повара, кухонного рабочего, машиниста по стирке и ремонту спецодежды, машиниста (кочегара) котельной, мойщика посуды, культорганизатора, сторожа, дворника.

8.2. Вновь принятым работникам учреждения и работникам, переведенным на другую постоянную работу в учреждении, до достижения периода отработанного времени 1 полный квартал выплаты за качество выполняемых работ за первый месяц работы устанавливаются на основании показателей эффективности деятельности работы за фактически отработанный период (сотрудник принят в текущем месяце, выплата устанавливается на текущий месяц в конце текущего месяца на основании показателей эффективности за текущий месяц), в последующие месяцы показатели эффективности подаются ежемесячно за текущий месяц и выплата устанавливается ежемесячно. По достижению периода отработанного времени 1 полный квартал выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются согласно порядка, описанного в предыдущем абзаце.

8.3. Размер выплаты за качество выполняемых работ определяется на основании суммарной оценки баллов в % к должностному окладу (1 балл = 1 %). Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

работникам МБУ «ЦСО» ЦР – директором МБУ «ЦСО» ЦР;
директору МБУ «ЦСО» ЦР – начальником УСЗН.

Заместителю директора, главному бухгалтеру МБУ «ЦСО» ЦР размер выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу снижается не менее чем на 10 процентов от размера выплаты за качество выполняемых работ, установленных директору МБУ «ЦСО» ЦР.

9. Порядок начисления, размер, выплата премии

9.1. Премияльные выплаты по итогам работы для всех работников учреждения осуществляются по решению комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности работников по результатам оценки показателей (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования и утверждается приказом директора МБУ «ЦСО» ЦР.

9.2. Конкретный размер премии по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

9.3. Размер премии по итогам работы каждого работника определяется в соответствии с должностью и качеством его работы, а также за добросовестное

исполнение трудовых обязанностей и выполнение дополнительных важных и ответственных заданий и поручений в соответствии с показателями премирования.

9.4. Размер премий по итогам работы предельными размерами не ограничен.

9.5. Премия в связи с юбилейными датами (50,55,60,65,70,75 лет), юбилеем учреждения, выходом на пенсию выплачивается в размере не более 200 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), а также в абсолютном размере, но не более двух должностных окладов.

9.6. Премия в честь профессионального праздника, других праздничных и знаменательных дат, выплачивается в размере не более 200 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), а также в абсолютном размере, но не более двух должностных окладов.

9.7. Премии за выполнение важных и сложных заданий выплачиваются в размере не более 200 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), а также в абсолютном размере, но не более двух должностных окладов.

9.8. Премирование директора учреждения утверждается приказом управления социальной защиты населения муниципального образования «Цимлянский район» (далее УСЗН), в соответствии с данным положением.

9.9. Работникам учреждения размер премии может быть снижен или премия не полностью начислена, за невыполнение основных показателей деятельности учреждения и нарушения финансовой дисциплины. При вынесении дисциплинарного взыскания в виде замечания работникам МБУ «ЦСО» ЦР размер премии снижается на 10% от предусмотренной премии. При вынесении дисциплинарного взыскания в виде выговора, работнику премия не начисляется.

Снижение или не начисление премии работникам учреждения производится по докладным руководителей структурных подразделений и оформляется приказом директора МБУ «ЦСО» ЦР с обязательным указанием причин. Приказ доводится до работников МБУ «ЦСО» ЦР. При досрочном снятии дисциплинарного взыскания (замечания, выговора) издается приказ по учреждению и работник, с которого снято дисциплинарное взыскание, считается не подвергшимся взысканию.

9.10. Выплаты всех видов премий могут производиться как одновременно всем работникам учреждения, так и отдельным работникам учреждения.

9.11. Премия по итогам работы за месяц начисляется в месяце, за который она начислена. Премия по итогам работы за квартал начисляется в последнем месяце квартала. Премия по итогам работы за произвольный период начисляется в последнем месяце этого периода. Премия за декабрь, IV квартал и по итогам работы за год начисляется и выплачивается в декабре месяце.

Показатели премирования директора

п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
1. Основная деятельность учреждения			
1.	Выполнение муниципального задания	Выполнение муниципального задания в полном объеме Объем выполненного муниципального задания определяется как отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему социальных услуг, планируемых к оказанию в отчетный период согласно	10

		муниципальному заданию. Пункты муниципального 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 муниципальному заданию, составляет не менее 85 %.	5
.2.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения и проживающих (пребывающих) в нем граждан	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил 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 итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок)	0
		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, кроме случаев, не зависящих от учреждения и его руководителя и которые существенно не влияют на безопасность проживающих (пребывающих) в учреждении граждан.	5 10
.3.	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания социальных услуг и соответствующим установленным нормам и нормативам	Соответствие созданных в учреждении условий проживания действующим требованиям, в том числе: СанПиНу 2.1.2.2564-09 «Гигиенические требования к размещению, устройству, оборудованию, содержанию объектов организаций здравоохранения и социального обслуживания, предназначенных для постоянного проживания», установленным социальным нормам и нормативам по обеспечению граждан одеждой, обувью, мягким инвентарем, продуктами питания, мебелью и предметами длительного пользования, а также положениям государственных стандартов социального обслуживания, положениям порядков предоставления социальных услуг	10

		Отрицательная динамика в обеспечении безопасности здоровья и жизни граждан учреждения (нарушение санитарно-гигиенические условий, отсутствие безбарьерной среды, наличие случаев травматизма, психологический дискомфорт), а также в обеспечении психологического комфорта и безопасных условий труда работников в результате несоблюдения действующих требований	0
.4.	Отсутствие массовой заболеваемости обслуживаемых граждан инфекционными заболеваниями ≤ 1	Отсутствие случаев массовой заболеваемости вследствие надлежащей организации профилактической работы среди граждан, проживающих в стационарных учреждениях, должного выполнения обязанностей по недопущению распространения заболеваемости	5
.5.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Обеспечение регистрации и размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на федеральном портале	5
.6.	Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о поставщиках социальных услуг, о правах и обязанностях граждан, получающих социальные услуги, о составе попечительского совета, о действующем социальном законодательстве и с другой информацией Наличие в учреждении официального Интернет-сайта и его системное сопровождение	10
2. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина учреждения (руководителя)			
.1.	Своевременность предоставления месячных, квартальных, годовых отчетов, планов финансово- хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	10
		Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	0
	Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания;	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода	10

	эффективность расходования средств, полученных от взимания платы с граждан за предоставление социальных услуг	Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности в течение учетного периода	-10
		Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	
		Наличие нормативного правового акта, регулирующего расходование средств, полученных от граждан за оказанные платные социальные услуги	-10
		Нормативное регулирование расходования средств, полученных в качестве благотворительной и спонсорской помощи	10
3. Деятельность учреждения (руководителя), направленная на работу с кадрами			
.1.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими социальные услуги	Доля укомплектованности, составляющая 100%	10
		Доля укомплектованности, составляющая менее 75%	-2
.2.	Доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждения до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в регионе в соответствии с региональной "дорожной картой".	Соблюдение установленных учреждению показателей соотношения средней заработной платы соответствующей категории работников учреждения и доведения их в установленные сроки до среднемесячной заработной платы по Ростовской области	10

<1> Данный показатель рекомендуется для стационарных учреждений социального обслуживания населения.

10. Порядок оказания и выплаты материальной помощи директору и всем работникам учреждения.

10.1. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам МБУ «ЦСО» ЦР и ее конкретных размерах принимает директор МБУ «ЦСО» ЦР на основании письменного заявления работника, директору МБУ «ЦСО» ЦР - начальник УСЗН.

10.2. Материальная помощь директору оказывается на основании Положения о выплате материальной помощи руководителю МБУ «ЦСО» ЦР, утвержденного УСЗН МО «Цимлянский район» Ростовской области.

10.3. Материальная помощь за счет средств от приносящей доход деятельности может выплачиваться работникам один раз в год на основании соответствующего заявления в размере, не превышающем два должностных оклада.

10.4. Материальная помощь за счет средств от приносящей доход деятельности может оказываться дополнительно работникам МБУ «ЦСО» ЦР: на лечение, операцию, в связи с пожаром, наводнением, смертью члена семьи, при рождении (усыновлении) ребенка, и иных непредвиденных обстоятельствах, на основании соответствующего заявления и подтверждающих документов в размере, не превышающем два должностных оклада.

10.5. Материальная помощь может оказываться члену семьи умершего работника МБУ «ЦСО» ЦР в связи со смертью работника, на основании соответствующего заявления и подтверждающих документов в размере, не превышающем два должностных оклада.

10.6. Выплата материальной помощи может производиться как одновременно всем работникам учреждения, так и отдельным работникам учреждения.

Директор


Погосян С.Б.
М.П. 

Председатель профсоюзного комитета
(представитель трудового коллектива)


Кузнецова О.В.