

Государственное бюджетное
учреждение социального обслуживания
Московской области

«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ И РЕАБИЛИТАЦИИ
«СЕРГИЕВО-ПОСАДСКИЙ»

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И
РЕАБИЛИТАЦИИ
«СЕРГИЕВО-ПОСАДСКИЙ»
НА ПЕРИОД С 01 ИЮЛЯ 2023 ГОДА ПО 01 ИЮЛЯ 2026 ГОДА

От имени работодателя:

От имени работников:



Директор

О.В. Кондратьева

« 28 » декабря 2024 г.

Председатель профсоюзной
организации

 М.Р. Шайхеева

« 28 » декабря 2024 г.

1. Настоящие изменения вступают в силу с 01.01.2025г. и применяются к правоотношениям, возникшим с 01.01.2025г.

2. Внести в коллективный договор Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Московской области «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Сергиево-Посадский» (далее - ГБУСО МО «КЦСОР «Сергиево-Посадский») следующие изменения:

2.1. Раздел 2 «ОПЛАТА ТРУДА» коллективного договора ГБУСО МО «КЦСОР «Сергиево-Посадский» изложить в следующей редакции:

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. В Учреждении установлена отраслевая система оплаты труда. Заработная плата работника Учреждения включает в себя должностной оклад (оклад) и другие выплаты, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством Московской области и локальными актами Учреждения.

Оплата труда работников производится Работодателем в соответствии с трудовым законодательством, Законом Московской области от 03.05.2007 N 60/2007-03 «Об оплате труда работников государственных учреждений Московской области, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Территориального фонда обязательного медицинского страхования Московской области» (с изменениями и дополнениями), Постановлением Правительства Московской области от 09.07.2007 № 507/23 «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Московской области» (с изменениями и дополнениями), Постановлением Правительства Московской области от 07.10.2024 № 1164-ПП «Об утверждении Положения об оплате труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждениях, подведомственных Министерству социального развития Московской области, и о внесении изменений в некоторые постановления Правительства Московской области в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Московской области, находящихся в ведомственном подчинении Министерства социального развития Московской области», Распоряжением Министерства социального развития Московской области от 31.12.2020 N 21РВ-236 «Об утверждении порядка определения объема и условий предоставления из бюджета Московской области государственным бюджетным и автономным учреждениям Московской области, в отношении которых Министерство социального развития Московской области осуществляет функции и полномочия учредителя, субсидий на иные цели» (с изменениями и дополнениями), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, утвержденным штатным расписанием Учреждения и Положением об оплате труда работников ГБУСО МО «КЦСОР «Сергиево-Посадский» (Приложение № 2 к коллективному договору), утвержденным приказом директора Учреждения с учетом мнения Профсоюза.

2.2. Наименование должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, и профессиональными стандартами, утвержденными в порядке, установленном действующим законодательством.

2.3. Руководителям, специалистам, служащим, в том числе техническим исполнителям, учреждений должностные оклады устанавливаются в соответствии с приложениями № 1-4.2 к Положению «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Московской области», утвержденного Постановлением Правительства Московской области от 09.07.2007 N 507/23 (с изменениями и дополнениями).

Размер должностного оклада работника в пределах минимального и максимального размеров устанавливается с учетом мнения Профсоюза на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются с учетом мнения Профсоюза, исходя из окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в соответствии с величиной соотношения размеров окладов работников Учреждения и размером минимальной заработной платы в Московской области, на основании приложения к

Положению «Об оплате труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждениях, подведомственных Министерству социального развития Московской области», утвержденного Постановлением Правительства Московской области от 07.10.2024 № 1164-ПП «Об утверждении Положения об оплате труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждениях, подведомственных Министерству социального развития Московской области, и о внесении изменений в некоторые постановления Правительства Московской области в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Московской области, находящихся в ведомственном подчинении Министерства социального развития Московской области».

2.4. Заработная плата в Учреждении выплачивается работникам в рублях.

Заработная плата выплачивается работникам за первую половину месяца - 20-го числа каждого месяца, а за вторую половину месяца - 5-го числа каждого месяца, следующего за расчетным.

Заработная плата за вторую половину декабря месяца выплачивается в текущем финансовом году.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата работника по его заявлению перечисляется на лицевые счета, открытые в кредитной организации.

2.5. Месячная оплата труда работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и Объединениями работодателей Московской области минимального размера оплаты труда.

2.6. Начисление заработной платы и надбавок работнику по основной должности и по должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства, производится отдельно по каждой из должностей, за фактически отработанное время.

2.7. Фактически отработанное время определяется на основании данных табеля учета рабочего времени, ведущегося по каждому работнику Учреждения.

2.8. Минимальная заработная плата работников Учреждения, отработавших полностью месячную норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности, не может быть ниже размера, определенного Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области, заключенным между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области, трехсторонним территориальным соглашением на соответствующий период. Работнику, отработавшему неполное рабочее время, доплата до МРОТ осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

2.9. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска, в случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

2.10. Источником формирования фонда заработной платы являются субсидии из бюджета Московской области на выполнение государственного задания.

2.11. Работникам Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в Учреждении, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу за работу в Учреждении, в размере 100 процентов оклада.

2.12. Работникам Учреждения за продолжительность работы в Учреждении устанавливаются надбавки в следующих размерах:

от трех до пяти лет - 20 процентов должностного оклада (оклада);

свыше пяти лет - 30 процентов должностного оклада (оклада).

2.13. Поощрение работников за добросовестный и эффективный труд осуществляется в соответствии с Положением о поощрении работников ГБУСО МО «КЦСОР «Сергиево-Посадский», добросовестно исполняющих трудовые обязанности (ст.ст. 22, 135, 144, 191 ТК РФ, Приложение № 3 к коллективному договору).

Стимулирование труда работников осуществляется в соответствии с Законом Московской области от 04 декабря 2014 № 161/2014-ОЗ «Об установлении мер социальной

поддержки и стимулирования работников организаций социального обслуживания населения Московской области» и Положением о стимулировании труда работников ГБУСО МО «КЦСОР «Сергиево-Посадский» (приложение № 4 к коллективному договору).

Работодатель обязуется, в зависимости от индекса потребительских цен в Московской области на основании принятых по Московской области Постановлений и других нормативных актов, индексировать заработную плату.

2.14. Должностные оклады работников Учреждения за характер выполняемой работы и специфику труда в Учреждении повышаются в соответствии с Перечнем должностей работников учреждений социального обслуживания, работа в которых дает право на повышение должностных окладов в связи с особым характером работы и спецификой труда (Приложение № 6 к Положению «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Московской области», утвержденного Постановлением Правительства Московской области от 09.07.2007 N 507/23 (с изменениями и дополнениями).

2.15. Работникам учреждения устанавливается доплата за напряженный труд за фактически отработанное время в следующих размерах:

руководителю учреждения с учетом выполнения показателей эффективности деятельности руководителей учреждений - до 5 000 рублей;

работникам, должности которых указаны в приложении N 3 к Положению «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Московской области», утвержденного Постановлением Правительства Московской области от 09.07.2007 N 507/23, заведующим отделениями (отделами, службами), ассистентам по оказанию технической помощи, водителям, дежурным по режиму, инженерам по техническим средствам реабилитации инвалидов, медицинским психологам, инструкторам-методистам по лечебной физкультуре, младшим воспитателям, помощникам воспитателей, специалистам по реабилитации инвалидов, педагогическим работникам, не оказывающим услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, психологам, специалистам по работе с семьей, специалистам по социальной работе, специалистам по реабилитационной работе в социальной сфере - 5 000 рублей;

сиделкам (помощникам по уходу) - 8 500 рублей.

работникам Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих - 5000 рублей.

2.16. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами специальной оценки труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Доплаты начисляются на должностной оклад (оклад) без учета других надбавок и доплат с учетом фактически отработанного времени за расчетный период.

2.17. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

2.18. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель несет ответственность согласно действующего законодательства Российской Федерации.

2.19. При направлении на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от работы, на подготовку к дополнительному профессиональному образованию, прохождение независимой оценки квалификации, за работниками на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата и место работы.

2.20. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.21. Условия оплаты труда, не указанные в коллективном договоре, регулируются федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации и правовыми актами Московской области, а также Положением об оплате труда работников ГБУСО МО «КЦСОР «Сергиево-Посадский».

2.2. Приложение № 2 к коллективному договору ГБУСО МО «КЦСОР «Сергиево-Посадский» изложить в следующей редакции:

Приложение №2
к коллективному договору
ГБУСО МО «КЦСОР «Сергиево-Посадский»

Государственное бюджетное
учреждение социального обслуживания
Московской области

«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ И РЕАБИЛИТАЦИИ «СЕРГИЕВО-
ПОСАДСКИЙ»

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГБУСО МО «КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И
РЕАБИЛИТАЦИИ «СЕРГИЕВО-ПОСАДСКИЙ»

От имени работодателя:

От имени работников:

Директор



О.В. Кондратьева

«28» декабря 2024 г.

Председатель профсоюзной
организации

 М.Р. Шайхеева

«28» декабря 2024 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Московской области, утвержденного Постановлением Правительства Московской области от 09.07.2007г. №507/23 с учетом исполнений и дополнений (далее «Положение об оплате труда работников, утвержденное Постановлением Правительства МО № 507/23»), Положением об оплате труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждениях, подведомственных Министерству социального развития Московской области, утвержденного Постановлением Правительства Московской области от 07.10.2024г. №1164-ПП (далее «Положение об оплате труда работников, утвержденное Постановлением Правительства МО №1164-ПП»), Распоряжением Министерства социального развития Московской области "Об утверждении порядка определения объема и условий предоставления из бюджета Московской области государственным бюджетным и автономным учреждениям Московской области, в отношении которых Министерство социального развития Московской области осуществляет функции и полномочия учредителя, субсидий на иные цели" от 31.12.2020 № 21РВ-236.

1.2. Размер заработной платы работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Московской области «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Сергиево-Посадский» (далее – учреждение, ГБУСО МО «КЦСОР «Сергиево-Посадский») устанавливается исходя из должностного оклада или оклада работника по занимаемой рабочей профессии, установленного в соответствии с Положением об оплате труда работников, утвержденное Постановлением Правительства МО №1164-ПП, а также компенсационных и стимулирующих выплат (далее - оклад работника по занимаемой профессии).

1.3. В тех случаях, когда устанавливаемые работникам должностные оклады, оклады по занимаемой рабочей профессии с учетом повышений, надбавок и доплат оказываются ниже суммы действующих тарифных ставок (окладов) с учетом повышений, надбавок и доплат, установленных нормативно-правовыми актами Московской области, этим работникам за время их работы в той же должности или по той же профессии в данном учреждении выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

1.4. Министерство социального развития Московской области заключает трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с руководителем (директором) учреждения, предусматривающий показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителя учреждения, размеры и условия назначения ему выплат стимулирующего характера, обеспечивающих введение эффективного контракта.

1.5. Руководитель (директор) учреждения заключает трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работниками учреждения, предусматривающий конкретизацию показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, размеры и условия назначения им выплат стимулирующего характера, в том числе обеспечивающих введение эффективного контракта.

2. Установление должностных окладов и окладов работников по занимаемой рабочей профессии

2.1. Руководителям, специалистам, служащим, в том числе техническим исполнителям учреждения должностные оклады устанавливаются в соответствии с приложениями N 1 - 4.2 Положения об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Московской области, утвержденного Постановлением Правительства Московской области от 09.07.2007г. №507/23 с учетом исполнений и дополнений.

2.2. Размер должностного оклада работника в пределах минимального и максимального размеров устанавливается в соответствии с системой оплаты труда учреждения, устанавливаемой с учетом мнения первичной профсоюзной организации ГБУСО МО «КЦСОР «Сергиево-Посадский».

2.3. Оклад работников по занимаемой рабочей профессии определяется по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в соответствии с величиной соотношения размеров окладов работников учреждения и размером минимальной заработной платы в Московской области в соответствии с Положением об оплате труда работников, утвержденное Постановлением Правительства МО №1164-ПП.

2.4. Руководитель (директор) учреждения вправе устанавливать оплату труда работникам рабочих профессий, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, по нависшему квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп в соответствии с Положением об оплате труда работников, утвержденное Постановлением Правительства МО №1164-ПП.

Перечень профессий работников, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации ГБУСО МО «Сергиево-Посадский».

2.5. Группы по оплате труда руководителей определяются исходя из масштаба и сложности руководства и устанавливаются в соответствии с Порядком отнесения государственных учреждений социального обслуживания Московской области к группам по оплате труда руководителей, утверждаемым Министерством социального развития Московской области.

2.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения за календарный год (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 6.

2.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения за календарный год (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 5.

3. Повышение должностных окладов

3.1. Руководителям и специалистам, а также социальным работникам учреждения, имеющим среднее профессиональное или высшее образование независимо от профиля, работающим в сельской местности, должностные оклады повышаются на 25 процентов.

3.2. Работникам учреждения, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный работник социальной защиты населения", "Заслуженный работник социальной сферы", "Заслуженный врач", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный работник образования", "Заслуженный работник здравоохранения" Российской Федерации, Московской области, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, почетное звание "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", должностной оклад повышается на 20 процентов.

Работникам учреждения, имеющим почетные звания "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник физической культуры, спорта и туризма", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания Российской Федерации, Московской области, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, названия которых начинаются со слов "Народный", "Заслуженный", имеющим нагрудные знаки, наименования которых начинаются со слов "Почетный работник", повышение устанавливается в размере, установленном в абзаце первом настоящего пункта: руководителю учреждения - при условии соответствия почетного звания уставным видам деятельности организации; специалистам учреждения - при условии соответствия почетного звания профилю выполняемой работы (специальности).

При наличии у работника нескольких почетных званий (нагрудных знаков) должностные оклады повышаются за одно почетное звание (нагрудный знак) по выбору работника.

3.3. Работникам учреждения, имеющим ученые степени кандидата или доктора наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены

квалификационными требованиями), должностной оклад повышается соответственно на 10 или 20 процентов.

3.4. Изменение размера должностного оклада производится по решению работодателя или уполномоченного им лица в следующие сроки:
при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;
при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

3.5. Абсолютные размеры других выплат указанным работникам, устанавливаемые в процентах к должностным окладам, определяются исходя из должностного оклада с учетом повышения, предусмотренного пунктами 3.1- 3.3 настоящего раздела.

3.6. Должностные оклады работников учреждения за характер выполняемой работы и специфику труда в учреждении повышаются в соответствии с Перечнем должностей работников учреждений социального обслуживания, работа в которых дает право на повышение должностных окладов в связи с особым характером работы и спецификой труда согласно приложению № 6 Положения об оплате труда работников, утвержденное Постановлением Правительства МО № 507/23.

3.7. Работникам (кроме работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда повышения должностных окладов от 4 до 12 процентов.

Перечень конкретных работ, наименование должностей работников и конкретный размер повышения утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников либо устанавливаются коллективным договором.

4. Доплаты

4.1. По результатам специальной оценки условий труда работникам рабочих профессий, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается доплата к окладу в зависимости от класса (подкласса) условий труда:

Вредных первой степени (подкласс 3.1) - в размере 4 процентов оклада работника по занимаемой профессии;

Вредных второй степени (подкласс 3.2) - в размере 6 процентов оклада работника по занимаемой профессии;

Вредных третьей степени (подкласс 3.3) - в размере 8 процентов оклада работника по занимаемой профессии.

Перечень конкретных работ (рабочих мест), наименование профессий работников и конкретный размер повышения утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников либо устанавливаются коллективным договором.

4.2. Водителям учреждения устанавливается:

доплата за особый режим работы в размере 50 процентов оклада работника по занимаемой профессии;

доплата за классность:

имеющим 1 класс - в размере 25 процентов оклада работника по занимаемой профессии;

имеющим 2 класс - в размере 10 процентов оклада работника по занимаемой профессии.

4.3. Работникам учреждения устанавливается доплата за напряженный труд за фактически отработанное время в следующих размерах:

руководителю учреждения с учетом выполнения показателей эффективности деятельности руководителей учреждений - до 5 000 рублей;

работникам, должности которых указаны в приложении N 3 Постановления Правительства МО № 507/23, заведующим отделениями (отделами, службами), ассистентам по оказанию технической помощи, вожатым, дежурным по режиму, инженерам по техническим средствам реабилитации инвалидов, медицинским психологам, инструкторам-методистам по лечебной физкультуре, младшим воспитателям, помощникам воспитателей, специалистам по реабилитации инвалидов, педагогическим работникам, не оказывающим услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, психологам,

специалистам по работе с семьей, специалистам по социальной работе, специалистам по реабилитационной работе в социальной сфере - 5 000 рублей;
сиделкам (помощникам по уходу) - 8 500 рублей.

4.4. Работникам, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждении устанавливается доплата за напряженный труд за фактически отработанное время в размере 5000 рублей.

4.5. Доплаты за напряженный труд финансируется в соответствии с порядком определения объема и условий предоставления из бюджета Московской области государственным бюджетным и автономным учреждениям Московской области, в отношении которых Министерство социального развития Московской области осуществляет функции и полномочия учредителя, субсидий на иные цели, а также в соответствии с порядком составления, утверждения и ведения бюджетных смет министерства социального развития Московской области и государственных казенных учреждений, подведомственных Министерству социального развития Московской области, в соответствии с Распоряжением Министерства социального развития Московской области от 31.12.2020 № 21РВ-236.

5. Надбавки

5.1. Работникам учреждения за продолжительность работы в учреждениях устанавливается надбавка в следующих размерах:

от трех до пяти лет - в размере 20 процентов должностного оклада, оклада работника рабочей профессий;

свыше пяти лет - 30 процентов должностного оклада, оклада работника рабочей профессий.

Работникам культуры, имеющим стаж работы по специальности не менее 25 лет, устанавливается надбавка в размере 300 рублей, выплачиваемая по основному месту работы.

5.2. Порядок исчисления стажа, дающего право на получение надбавки, утверждается Министерством социального развития Московской области с учетом мнения отраслевого профсоюза.

5.3. Работникам, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждении устанавливается ежемесячная надбавка к установленному окладу за работу в учреждении в размере 100 процентов оклада.

6. Заключительные положения

6.1. Спорные вопросы, касающиеся оплаты труда могут быть обжалованы работниками учреждения в комиссию по трудовым спорам.

6.2. Данное Положение является приложением к Коллективному договору и подлежит согласованию с Председателем первичной организации Профсоюза ГБУСО МО «КЦСОР «Сергиево-Посадский».

6.3. Срок действия настоящего Положения с 01.01.2025 года до 01.07.2026 года. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Положения в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

2.3. Приложение № 4 к коллективному договору ГБУСО МО «КЦСОР «Сергиево-Посадский» изложить в следующей редакции:

Приложение №4
к коллективному договору
ГБУСО МО «КЦСОР «Сергиево-Посадский»

Государственное бюджетное
учреждение социального обслуживания
Московской области

«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ
И РЕАБИЛИТАЦИИ «СЕРГИЕВО-ПОСАДСКИЙ»

ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГБУСО МО «КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И
РЕАБИЛИТАЦИИ «СЕРГИЕВО-ПОСАДСКИЙ»

От имени работодателя:

От имени работников:



Директор

О.В. Кондратьева

« 28 » декабря 2024 г.

Председатель профсоюзной
организации

М.Р. Шайхеева

« 28 » декабря 2024 г.

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Московской области «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Сергиево-Посадский»(далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Московской области от 04 декабря 2014 № 161/2014-ОЗ «Об установлении мер социальной поддержки и стимулирования работников организаций социального обслуживания населения Московской области», постановлением Правительства Московской области от 09.07.2007 № 507/23 «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Московской области», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.07.2013 № 287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», приказом Министра социальной защиты населения Московской области от 28 ноября 2013 года № 372 «Об утверждении рекомендуемых показателей эффективности деятельности работников государственных учреждений социального обслуживания Московской области, подведомственных Министерству социальной защиты населения Московской области, критериях оценки эффективности и результативности их работы», приказом Министра социального развития Московской области от 25.06.2019 № 21 П-257 «Об организации работы по оценке эффективности деятельности государственных учреждений социального обслуживания Московской области, подведомственных Министерству социального развития Московской области».

1.3. Настоящее Положение является локальным нормативным актом и включает в себя:

- I. Общие положения;
- II. Наименования выплат стимулирующего характера;
- III. Порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат;
- IV. Дополнительные выплаты;
- V. Порядок урегулирования споров;
- VI. Заключительные положения.

1.4. Положение направлено на повышение эффективности и качества оказания услуг в сфере социального обслуживания населения, развитие творческой инициативы работников, повышение профессионального мастерства, исполнительской дисциплины, усиление материальной заинтересованности работников в выполнении порученной работы и обеспечении реализации целей и задач деятельности учреждения, обеспечение социальной защищенности работников.

1.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, производятся по решению директора в пределах:

объема средств, поступающих в установленном порядке в учреждение из бюджета Московской области на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) (далее бюджетных средств) и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности.

1.6. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает директор. Конкретные условия осуществления стимулирующих выплат определены настоящим Положением.

1.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

1.8. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном или абсолютном выражении отношении, применяются к должностному окладу с учётом фактически отработанного времени.

II. НАИМЕНОВАНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы (из экономии фонда оплаты труда, за счёт бюджетных средств);
- за оперативность выполняемых работ (за счёт иной, приносящей доход деятельности);
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
- единовременное премирование.

III. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

Стимулирующая выплата осуществляется за фактически отработанное время в учетном периоде.

3.1. Ежемесячная стимулирующая выплата за интенсивность работы устанавливается работникам и учитывает:

- интенсивность и напряженность работы;
- трудоемкость работы;
- досрочное выполнение работы с проявлением инициативы;
- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение рейтинга учреждения.

3.2. Ежемесячная стимулирующая выплата за оперативность выполняемых работ устанавливается работникам и учитывает:

- своевременное и качественное выполнение поручений Министерства социального развития;
- непосредственное участие в реализации федеральных и региональных программ;
- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- участие в методической и разъяснительной работе;
- соблюдение положений Кодекса профессиональной этики;
- предоставление социальных услуг в соответствии с административными регламентами в установленной сфере деятельности;
- своевременное и качественное предоставление установленной отчетности и других сведений, ведение необходимой документации;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- повышение уровня профессиональных знаний, участие в конкурсах профессионального мастерства;
- внедрение инновационных технологий и прогрессивных форм обслуживания;
- отсутствие существенных замечаний со стороны руководства учреждения по качеству выполненной работы и др.

Размер ежемесячной стимулирующей выплаты определяется по итогам оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников за отчетный период в пределах экономии фонда оплаты труда за счёт бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

По результатам работы каждого месяца руководители подразделений предоставляют директору Показатели и критерии оценки работы сотрудников, в соответствии с Приложением № 1

За каждый показатель и критерий оценки работы устанавливается конкретный размер:

- до 150% за счёт бюджетных средств;

- до 150% за счёт предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер выплат устанавливается в процентном или абсолютном выражении по решению директора учреждения.

3.3.1. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счёт бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера должностного оклада, тарифной ставки.

3.4. Премирование по итогам работы за месяц, квартал, год.

3.4.1. Премии устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда (Приложение № 2).

3.4.2. Размер премии рассчитывается по формуле:

$$E_{св} = Kб \times Цоб$$

$$Цоб = Счфот / Кобщ.б, \quad где$$

$E_{св}$ – премия

$Kб$ – количество баллов, набранное работником

$Цоб$ – цена одного балла

$Счфот$ – экономия ФОТ за текущий период

$Кобщ.б$ - общее количество баллов по всем должностям.

3.4.3. Премия работнику производится в соответствии с набранными баллами, при наличии средств экономии по фонду оплаты труда.

3.4.4. Приказом директора учреждения назначаются члены комиссий 1-го и 2-го уровней, для рассмотрения данного вопроса.

3.4.5. Работу заместителя директора и главного бухгалтера оценивает директор учреждения, работников оценивают заведующие отделениями и предоставляют председателю «Комиссии 1-го уровня» аналитические материалы (Оценочные листы) в соответствии с критериями оценки деятельности работников в срок не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

3.4.6. «Комиссия 1-го уровня» в составе работников административно-управленческого аппарата, заведующих структурных подразделений, представителя трудового коллектива, представителя профсоюзной организации рассматривает все предоставленные Оценочные листы, анализирует, делает поправки, аргументируя свои действия. Комиссия принимает решение о премировании большинством голосов, открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее двух третей членов. При равном количестве голосов решающим является голос председателя комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом, затем передается на рассмотрение «Комиссии 2-го уровня». Предложения в виде служебной записки об установлении работникам выплат премии с приложением Оценочных листов по структурным подразделениям, оформляются в срок не позднее 27 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

3.4.7. «Комиссия 2-го уровня» в составе заместителей директора учреждения, главного бухгалтера, специалиста по кадрам, ведущего юрисконсульта, ведущий экономист на основании протокола «Комиссии 1-го уровня» рассматривает все представленные Оценочные листы, анализирует, делает поправки (в случае несогласия с решением «Комиссии 1-го уровня»). На основании суммы экономии ФОТ, представленной главным бухгалтером, «Комиссия 2-го уровня» высчитывает

цену одного балла, предполагаемый размер премии по каждой предложенной кандидатуре в абсолютном выражении.

Оформляют свои предложения в виде протокола об установлении работникам премии, где указывается предполагаемый размер по каждой предложенной кандидатуре в абсолютном выражении, причины лишения или снижения её размера и предоставляется на рассмотрение директору учреждения в срок не позднее 27 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

Директор рассматривает предложения, издается приказ о выплате премии.

3.5. Вопросы установления, отмены или уменьшения размеров стимулирующих выплат рассматриваются в течение года и при необходимости подлежат изменению на начало следующего финансового года.

3.5.1. Установленный размер ежемесячных выплат работникам может быть отменен за однократное грубое нарушение, связанное с личными упущениями в работе в период выполнения функциональных обязанностей.

3.5.2. Работник, уволенный из учреждения, имеет право на получение выплат по итогам работы в случае:

- призыва на службу в ряды Российской армии;
- поступления на учебу;
- выхода на пенсию;
- реорганизации учреждения;
- сокращения штатов.

3.5.3. Снижение или лишение стимулирующих выплат производится за тот расчетный период, в котором было допущено нарушение в работе. Если нарушения были обнаружены после проведения выплаты стимулирующего характера, то снижение или лишение их производится работнику в тот расчетный период, в котором нарушения были обнаружены.

3.5.4. Выплаты стимулирующего характера работникам по результатам их труда право, а не обязанность директора учреждения.

IV. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. В пределах объема средств, поступающих в установленном порядке в учреждение из бюджета Московской области на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности, работникам могут выплачиваться:

- единовременные премии;
- иные единовременные премии.

4.1.1. **Премия за выполнение особо важных и срочных работ** может устанавливаться работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественное выполнение порученных заданий.

4.1.2. **Иные единовременные премии** могут устанавливаться работникам в следующих случаях:

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации, награждении знаками отличия, орденами и медалями Российской Федерации;

при награждении почетной грамотой государственного органа, иных видов поощрения и награждения органа государственной власти;

при награждении ведомственными наградами;

в связи с юбилейными датами (юбилейными датами в рамках настоящего Положения считают: 50 лет, 55 лет, 60 лет);

в связи с выходом на пенсию;

в связи с праздничными Днями (Международный женский день 8 марта, День Защитника Отечества - 23 февраля, День социального работника - 8 июня и др.).

Размер дополнительных выплат определяется директором учреждения как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном выражении. Максимальный размер выплат не ограничен.

4.2. Стимулирующие выплаты директору устанавливаются Министерством социального развития Московской области.

V. ПОРЯДОК УРЕГУЛИРОВАНИЯ СПОРОВ

5.1. В случае несогласия работника с результатами оценки труда при установлении выплаты стимулирующего характера, работник вправе обратиться за разъяснениями в «Комиссию 2–го уровня» или к руководителю учреждения.

5.2. Результат рассмотрения конфликта «Комиссией 2–го уровня» оформляется протоколом в письменном виде и подписывается всеми членами комиссии.

5.3. Копия протокола заседания «Комиссии 2–го уровня» вручается под роспись работнику, обратившемуся для рассмотрения конфликта.

5.4. Результат рассмотрения конфликта «Комиссией 2–го уровня» может быть обжалован в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение производится в соответствии с требованиями трудового законодательства.

6.2. Положение действует с 01.01.2025 года.



/О.В. Кондратьева/

1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Заместитель директора

№	Критерии	Баллы
1	Выполнение государственного задания - 99%-100% и более - 95%-99% - 95% и менее	25 20 0
2	Отсутствие жалоб	25
3	Координация в пределах своей компетенции работы структурных подразделений учреждения с целью выполнения поставленных задач	25
4	Отсутствие замечаний по программе «Проверки Подмосковья»	10
5	Проведение и участие в мероприятиях или конкурсах	25
6	Качественное ведение документации, своевременная сдача отчетности и предоставление оперативной информации	20
7	Подготовка предложений по внедрению новых эффективных технологий в процесс социального обслуживания	20

Максимальное количество баллов: 150

Заместитель директора

№	Критерии	Баллы
1	Обеспечение комплексной безопасности учреждения и проживающих (пребывающих) в нем граждан	25
2	Отсутствие жалоб	25
3	Отсутствие чрезвычайных происшествий в учреждении	25
4	Отсутствие замечаний по программе «Проверки Подмосковья»	10
5	Обеспечение подготовки и проведения учений, тренировок по антитеррористической защищенности, гражданской обороне, защите от чрезвычайных (кризисных) ситуаций и пожарной безопасности	25
6	Качественное ведение документации, своевременная сдача отчетности и предоставление оперативной информации	20
7	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок комплексной безопасности	20

Максимальное количество баллов: 150

Заместитель директора

№	Критерии	Баллы
1	Выполнение государственного задания - 99%-100% и более - 95%-99% - 95% и менее	25 20 0
2	Отсутствие жалоб	25
3	Внедрение прогрессивных форм и методов работы по обслуживанию детей и подростков.	25
4	Отсутствие замечаний по программе «Проверки Подмосковья»	10
5	Осуществление технического оснащения учреждения современными средствами реабилитации воспитанников.	25
6	Качественное ведение документации, своевременная сдача отчетности и предоставление оперативной информации	20
7	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок	20

Максимальное количество баллов: 150

2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Главный бухгалтер

№	Критерии	Баллы
1	Своевременное и качественное выполнение календарного финансового плана	25
2	Своевременное и качественное предоставление отчетности	25
3	Подготовка экономических расчётов, качественное ведение документации	25
4	Соблюдение сроков и порядка предоставления налоговой, статистической и иной отчетности	25
5	Участие в работе комиссии по осуществлению закупок	20
6	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	25
7	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок (ревизий) в использовании денежных и материальных средств	5

Максимальное количество баллов: 150

3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Ведущий бухгалтер, ведущий экономист

№	Критерии	Баллы
1	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, противопожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда	15
2	Своевременная отчетность	20
3	Качественное ведение документации	15
4	Качественное выполнение разовых поручений главного бухгалтера	10
5	Постоянное и четкое соблюдение установленных сроков выполнения, поставленные перед работником плановых и оперативных задач.	20
6	Выполнение дополнительных поручений руководителя	15

	подразделения	
7	Отсутствие замечаний контролирующих органов, дисциплинарных взысканий.	15

Максимальное количество баллов: 110

4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Бухгалтер 1 категории

№	Критерии	Баллы
1	Выполнение дополнительных поручений руководителя подразделения.	15
2	Своевременная отчетность	15
3	Качественное ведение документации	10
4	Постоянное и четкое соблюдение установленных сроков выполнения, поставленные перед работником плановых и оперативных задач.	15
5	Качественное и своевременное выполнение важных и срочных работ и поручений директора	10
6	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, противопожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда	15

Максимальное количество баллов: 80

5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Специалист в сфере закупок, экономист

№	Критерии	Баллы
1	Четкая работа с электронными системами(ЕАСУЗ, ЕИС, ПИК ЕАСУЗ) и на электронных площадках	20
2	Своевременная отчетность по закупкам	10
3	Качественное ведение документации	10
4	Качественное выполнение разовых поручений	15
5	Постоянное и четкое соблюдение установленных сроков выполнения, поставленные перед работником плановых и оперативных задач.	15
6	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, противопожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда	15

Максимальное количество баллов: 85

6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Специалист по кадрам

№	Критерии	Баллы
1	Своевременная подача табеля, приказов, записки - расчет на отпуск	25
2	Своевременное и грамотное заполнение трудовых книжек, приказов	20
3	Своевременная сдача отчетности	20
4	Обеспечение норм действующего законодательства в сфере трудового права:	

-наличие кадрового резерва	10
-сохранение кадрового учреждения (текучесть кадров) до 5%	20

Максимальное количество баллов: 95

7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Специалист по охране труда

№	Критерии	Баллы
1	Отсутствие порчи (потери) имущества	15
2	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	10
3	Содержание помещения и территории в надлежащем состоянии	5-10
4	Отсутствие зафиксированных нарушений трудового законодательства	5
5	Требованиями техники безопасности и противопожарной безопасности	10

Максимальное количество баллов: 50

8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Машинист по стирке и ремонту спецодежды

№	Критерии	Баллы
1	Отсутствие жалоб	5
2	Качественное выполнение разовых поручений	5
3	Прием, стирка и выдача спецодежды	10
4	Соблюдение технической безопасности и охраны труда	10

Максимальное количество баллов: 30

9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Заведующий хозяйством, заведующий складом

№	Критерии	Баллы
1	Отсутствие замечаний руководителей	10
2	Качественное и своевременное выполнение важных и срочных работ и поручений директора	20
3	Качественное ведение документации	10
4	Своевременная выдача сезонного инвентаря	20
5	Грамотное руководство тех.персоналам	10

Максимальное количество баллов: 70

10. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Водитель

№	Критерии	Баллы
1	Строгое выполнение правил дорожного движения и технической эксплуатации автомобилей	10
2	Соблюдение правил заполнения первичных путевых документов по учету работы автомобиля и их своевременное заполнение и сдача	5
3	Обеспечение безопасной и безаварийной работы автомобиля	15
4	Содержание в чистоте автомобиля и его комплектующих	5
5	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, правил	5

	внутреннего трудового распорядка, противопожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда	
6	Увеличение объема должностных обязанностей, по сравнению с утвержденной должностной инструкцией.	10
7	Отсутствие дисциплинарных взысканий.	20

Максимальное количество баллов: 70

11. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

№	Критерии	Баллы
1	Поддерживание в исправном состоянии закреплённое за ним электрооборудование и обеспечивать безаварийную и надежную работу обслуживаемых им устройств	5-10
2	Обеспечение выполнения условий правильной эксплуатации электрооборудования и своевременного проведения его ремонта в соответствии с действующими в организации инструкциями, техническими условиями и нормами	10
3	Соблюдение основным требованиям по охране труда, по технике безопасности (в том числе и требования пожарной безопасности), установленные в организации соответствующими инструкциями	10

Максимальное количество баллов: 30

12. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Слесарь-сантехник

№	Критерии	Баллы
1	Обеспечивает исправное состояние, безаварийную и надежную работу обслуживаемых систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, правильную их эксплуатацию, своевременный качественный ремонт	10
2	Принятие участия в ликвидации неисправностей в работе систем, их ремонте, монтаже, регулировке и испытаниях	10
3	Отсутствие жалоб на выполненную работу	10

Максимальное количество баллов: 30

13. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Уборщик служебных помещений, уборщик территории

№	Критерии	Баллы
1	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, противопожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда	5
2	Увеличение объема должностных обязанностей, по сравнению с утвержденной должностной инструкцией.	5
3	Контроль за исправным состоянием имущества и его сохранность	5
4	Своевременное устранение загрязнения	10
5	Отсутствие жалоб на выполненную работу	5

Максимальное количество баллов: 30

14. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Дворник

№	Критерии	Баллы
1	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	10
2	Своевременное обеспечение доступа к учреждению работников, в т.ч. подъездные пути в зимнее время	10
3	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников	10

Максимальное количество баллов: 30

15. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Заведующий отделением

№	Критерии	Баллы
1	Выполнение государственного задания	- 99%-100%
		- 95%-99%
		- 95% и менее
2	Удовлетворенность получателей качеством и доступностью предоставляемых социальных услуг, отсутствие жалоб и замечаний	20
3	Качественное ведение документации, своевременная сдача отчетности и предоставление оперативной информации	20
4	Отсутствие замечаний по программе «Проверки Подмосковья»	20

Максимальное количество баллов: 80

16. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Заведующий отделением ОССО

№	Критерии	Баллы
1	Выполнение государственного задания	- 99%-100%
		- 95%-99%
		- 95% и менее
2	Удовлетворенность получателей качеством и доступностью предоставляемых социальных услуг, отсутствие жалоб и замечаний	20
3	Осуществление выходов по месту жительства граждан в Московской области	20
4	Качественное ведение документации, своевременная сдача отчетности и предоставление оперативной информации	20

Максимальное количество баллов: 80

17. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Психолог, педагог дополнительного образования

№	Критерии	Баллы
1	Оказание комплексной психологической помощи получателям социальных услуг	25
2	Разработка и подготовка программ по оказанию психологической помощи	15
3	Качественное ведение документации	10

4	Своевременное проведение санитарно-просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний	20
---	---	----

Максимальное количество баллов: 70

18. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Культурорганизатор

№	Критерии	Баллы
1	За организованность в развлечения, коллективные формы игрового общения и досуга населения	10
2	За участие в разработке и составлении сценариев, тематических программ, игровых форм коллективного досуга, художественного оформления, музыкального сопровождения и технического оснащения.	10
3	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	5
4	Качественное выполнение разовых поручений	5

Максимальное количество баллов: 30

19. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Заведующий производством (шеф-повар)

№	Критерии	Баллы
1	Осуществление постоянного контроля за технологией приготовления пищи, нормами закладки сырья и соблюдением работниками санитарных требований и правил личной гигиены.	30
2	За работу по совершенствованию организации производственного процесса, внедрению прогрессивной технологии, эффективному использованию техники, повышению профессионального мастерства работников в целях повышения качества выпускаемой продукции.	30
3	Обеспечение качественного питания	30
4	Содержание рабочего места, спец.одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	30
5	Контроль за правильностью эксплуатации оборудования и других основных средств.	30

Максимальное количество баллов: 150

20. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Повар

№	Критерии	Баллы
1	За подготовленную основную продукцию, входящую в меню, и готовить обеды для персонала, строго соблюдая технологический процесс и согласно установленным рецептам	10
2	За поддержку в чистоте и порядке на кухне и на своем рабочем месте в соответствии с требованиями СЭС	10
3	Обеспечение качественного питания	15
4	Содержание рабочего места, спец. Одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	10
5	За сохранность оборудования	5

Максимальное количество баллов: 50

21. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Кухонный рабочий

№	Критерии	Баллы
1	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, противопожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда	5
2	Отсутствие жалоб	5
3	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	10
4	Качественное выполнение разовых поручений	10

Максимальное количество баллов: 30

22. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Мойщик посуды, буфетчик

№	Критерии	Баллы
1	Осуществляет мойку столовой и кухонной посуды с применением моющих средств в течение всего рабочего дня	10
2	Отсутствие жалоб	5
3	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	5
4	Качественное выполнение разовых поручений	10

Максимальное количество баллов: 30

23. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Ведущий юрист-консульт, юрист-консульт

№	Критерии	Баллы
1	Разработка документов правового характера	20
2	Отсутствие жалоб, заявлений на качество работы	10
3	Разработка и осуществление мероприятий по укреплению договорной, финансовой и трудовой дисциплины, обеспечению сохранности имущества предприятия.	20
4.	Представление интересов учреждения во всех судебных инстанциях, а также в государственных и общественных организациях при рассмотрении правовых вопросов	20
5.	Оказание юридической помощи гражданам по вопросам, относящимся к компетенции учреждения.	10
6.	Качественное выполнение разовых поручений	20
7.	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, противопожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда	10

Максимальное количество баллов: 110

24. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Специалист по социальной работе, специалист по реабилитационной работе в социальной сфере, специалист по работе с семьей

№	Критерии	Баллы
1	Удовлетворенность граждан качеством предоставляемых социальных услуг	10
2	Участие в мероприятиях или конкурсах	10
3	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	10
4	Оказание дополнительных социальных услуг	10
5	Качественное ведение документации	10
6	Предоставление оперативной информации и своевременная сдача отчетности. Отсутствие замечаний за нарушение сроков и качество предоставляемой отчетности.	10
7	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, противопожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда.	10

Максимальное количество баллов: 70

25. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Электроник, делопроизводитель

№	Критерии	Баллы
1	Своевременная и качественная организация технического обеспечения эксплуатации компьютерной техники организации	10
2	Выполнение работ по комплексной защите информации	10
3	Своевременное и качественное консультирование сотрудников и оказание помощи при работе с бухгалтерским ПО	5
4	Своевременное и качественное выполнение работ по обновлению используемых продуктов 1С (не позднее 10 дней с даты выхода обновления)	10
5	Своевременное и качественное создание резервных копии программ и данных, выполнение восстановления, обеспечение целостности программного продукта (1С) и данных	15

Максимальное количество баллов: 50

26. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№	Критерии	Баллы
1	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, несоблюдение правил пожарной безопасности	5
2	Отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сетей, электрооборудования	5
3	Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей и электрооборудования	10
4	Качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	10
5	Сохранность материалов, инструментов	5
6	Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины	5

Максимальное количество баллов: 40

27. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Плотник

№	Критерии	Баллы
1	Своевременный текущий ремонт кровли, полов, дверей, окон, мебели, - обработка древесины на деревообрабатывающих станках, - работа по ремонту учебных помещений, складских помещений и гаражей.	10
2	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, личной гигиены, правил ТБ и ПБ.	5
4	Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте	5
5	Ответственное отношение к сохранности закрепленного имущества.	5
6	Выполнение отдельных служебных поручений своего непосредственного руководителя, не входящих в должностные обязанности	5

Максимальное количество баллов: 30

28. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Врач-педиатр, врач-невролог, врач-психиатр:

№	Критерии	Баллы
1	Выполнение нормативного объема работы (консультаций, исследований, сеансов психотерапии, др.)	20
2	Выполнение нормативных и методических документов по соответствующей специальности	25
3	Дефекты в оформлении медицинской документации отделения	20
4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты, санитарно-эпидемиологического режима	10

Максимальное количество баллов: 75

29. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Медицинская сестра, старшая медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра процедурная, медицинская сестра по физиотерапии, инструктор по лечебной физкультуре

№	Критерии	Баллы
1	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	20
2	Соблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов	20
3	Дефекты в оформлении медицинской документации	20
4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты, санитарно-эпидемиологического режима	10

Максимальное количество баллов: 70

30. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Инструктор по физической культуре

№	Критерии	Баллы
1	Отсутствие нарушений в деятельности работника, подтвержденное результатами проверок в рамках внутреннего и	30

	внешнего контроля и / или мониторинга	
2	Соблюдение правил получения, учета и хранения расходных материалов	30
3	Дефекты в оформлении документации	20
4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты, санитарно-эпидемиологического режима	10

Максимальное количество баллов: 90

31. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Логопед, Учитель-дефектолог

№	Критерии	Баллы
1	Охват детей логопедической помощью (превышение норм плановой наполняемости групп) – по средней посещаемости в месяц	За 1 ребенка сверх норм 5 баллов
2	Фиксированное участие в семинарах, пед. советах, консилиумах, проведение открытых занятий, выставок	25
3	Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям по результатам МПК	100% - 20 99-81% - 15 80-71% - 10 70-60% - 5
4	Образцовое содержание кабинета и методического материала	20

Максимальное количество баллов: 70

33. Количество полученных баллов соответствует размеру стимулирующей выплаты в процентном соотношении к должностному окладу. Соответственно размер выплаты исчисляется следующим образом:

$Ok * N\% = B$, где

Ok – должностной оклад сотрудника в рублях

N% - количество набранных баллов по оценке руководителя отделения (подразделения) учреждения

B- размер стимулирующей выплаты в рублях.



/О.В. Кондратьева/

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ (ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

Общие показатели	Критерии оценки		Кол-во баллов	Периодичность применения показателя
Полнота и качество исполнения должностных обязанностей	1	Отсутствие нарушений, замечаний	10	квартал год
		Наличие нарушений, замечаний	- 5 за каждый случай	
Выполнение государственного задания	2	100%	20	квартал
		< 95%	Стимулирующая выплата не рассматривается	
Контроль, своевременность, достоверность предоставления установленной ежемесячной и квартальной отчетности и других сведений	3	Своевременное и достоверное предоставление отчетной информации по отделениям	5	квартал
		Несвоевременное, либо недостоверное предоставление отчетной информации	-2 за каждый случай	
Ведение необходимой документации	4	Документация ведется и представляется своевременно и качественно	5	квартал
		Документация ведется и представляется нерегулярно	-2	
Эффективность управленческой деятельности	5	Участие в выполнении срочных, важных и ответственных работ	10	квартал
		Отсутствие замечаний по результатам проверок деятельности руководителей подразделений	3	
		Наличие замечаний в деятельности руководителей подразделений	Стимулирующая выплата не рассматривается	
Качество работы с получателями социальных услуг и работниками учреждения	6	Отсутствие жалоб получателей социальных услуг	5	квартал
		Наличие благодарностей	5	
		Наличие обоснованных жалоб по результатам проверок	-5	
Этика поведения и делового общения	7	Соблюдение этики поведения и делового общения	5	квартал

		Однократное грубое нарушение этики поведения и делового общения	-5 за каждый случай	
Соблюдение трудовой дисциплины	8	Отсутствие нарушений, замечаний, взысканий	3	квартал
		Наличие нарушений, замечаний, взысканий	-3	
		Отсутствие листов нетрудоспособности	2	квартал
		Отсутствие увольнительных записок, отпуска без сохранения заработной платы	2	
Участие в мероприятиях, направленных на повышение рейтинга учреждения (конкурсы, творческие встречи, спортивные мероприятия и т.п.)	9	Участие работников учреждения и личное участие в указанных мероприятиях	5	год
Своевременное прохождение: обучения (повышение квалификации, допуски, профессиональная подготовка, по АТЗ, ГО, ТБ и т.д.), инструктажей, участие в семинарах и т.д.	10	Прохождение в установленные сроки	5	год
		Отказ от прохождения, неявка	- 5	
Своевременное прохождение медицинского осмотра	11	Прохождение в установленные сроки	5	год
		Отказ и несвоевременное прохождение в установленные сроки	-5	
Максимально возможное количество баллов в квартал по всем критериям			75	
Максимально возможное количество баллов в год по всем критериям			90	

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ (ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) ВЕДУЩЕГО БУХГАЛТЕРА, ВЕДУЩЕГО ЭКОНОМИСТА

Общие показатели	Критерии оценки		Кол-во баллов	Периодичность применения показателя
Полнота и качество исполнения должностных обязанностей	1	Отсутствие нарушений, замечаний	10	квартал
		Наличие нарушений, замечаний	- 5 за каждый случай	
Выполнение государственного задания	2	100%	10	квартал
		< 95%	Стимулирующая выплата не рассматривается	
Своевременное и достоверное предоставление установленной отчетности и других сведений	3	Отсутствие нарушений сроков, достоверности отчетности	5	квартал
		Наличие нарушений сроков, достоверности отчетности	- 2 за каждый случай	
Ведение необходимой документации	4	Документация ведется и предоставляется своевременно и качественно	5	квартал
		Документация ведется и предоставляется нерегулярно	-2	
Интенсивность труда	5	Качественное и оперативное выполнение важных и срочных заданий	7	квартал
Творческий подход к выполнению порученных заданий	6	Проявление инициативы, направленной на достижение результатов в работе	5	квартал

Этика поведения и делового общения	7	Соблюдение этики поведения и делового общения	5	квартал
		Однократное грубое нарушение этики поведения и делового общения	- 5 за каждый случай	
Качество работы с получателями социальных услуг	8	Отсутствие жалоб получателей социальных услуг	5	квартал
		Наличие обоснованных жалоб по результатам проверок	-5 за каждую жалобу	квартал
Соблюдение трудовой дисциплины	9	Отсутствие нарушений, замечаний, взысканий	3	квартал
		Наличие нарушений, замечаний, взысканий	-5	
		Отсутствие листов нетрудоспособности	2	квартал
		Отсутствие увольнительных записок, отпуска без сохранения заработной платы	2	
Участие в мероприятиях, направленных на повышение рейтинга учреждения (конкурсы, творческие встречи, спортивные мероприятия и т.п.)	10	Участие работника учреждения в указанных мероприятиях	5	год
Своевременное прохождение: обучения (повышение квалификации, допуски, профессиональная подготовка, по АТЗ, ГО, ТБ и т.д.), инструктажей, участие в семинарах и т.д.	11	Прохождение в установленные сроки	5	год
		Отказ от прохождения, неявка	- 5	
Своевременное прохождение медицинского осмотра	12	Прохождение в установленные сроки	5	год
		Отказ и несвоевременное прохождение в установленные сроки	-5	
Максимально возможное количество баллов в квартал по всем критериям			59	
Максимально возможное количество баллов за год по всем критериям			74	

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ (ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ, ЗАВЕДУЮЩЕГО СКЛАДОМ, МАШИНИСТА ПО СТИРКЕ И РЕМОНТУ СПЕЦОДЕЖДЫ

Общие показатели	Критерии оценки		Кол-во баллов	Периодичность применения показателя
Полнота и качество исполнения должностных обязанностей	1	Отсутствие нарушений, замечаний	10	квартал
		Наличие нарушений, замечаний	- 5 за каждый случай	
Своевременное и достоверное предоставление установленной отчетности и других сведений	2	Отсутствие нарушений сроков, достоверности отчетности	5	квартал
		Наличие нарушений сроков, достоверности отчетности	- 2 за каждый случай	
Эффективность деятельности	3	Отсутствие замечаний по результатам проверок	5	квартал
		Наличие замечаний по результатам проверок	-3 за каждый случай	
Ведение необходимой документации	4	Документация ведется и предоставляется своевременно и качественно	5	квартал
		Документация ведется и	-2	

		предоставляется нерегулярно		
Интенсивность труда	5	Качественное и оперативное выполнение важных и срочных заданий	7	квартал
Творческий подход к выполнению порученных заданий	6	Проявление инициативы, направленной на достижение результатов в работе	5	квартал
Этика поведения и делового общения	7	Соблюдение этики поведения и делового общения	5	квартал
		Однократное грубое нарушение этики поведения и делового общения	- 5 за каждый случай	
Качество работы с получателями социальных услуг	8	Отсутствие жалоб получателей социальных услуг	5	квартал
		Наличие обоснованных жалоб по результатам проверок	-5 за каждую жалобу	квартал
Соблюдение трудовой дисциплины	9	Отсутствие нарушений, замечаний, взысканий	3	квартал
		Наличие нарушений, замечаний, взысканий	-3	
		Отсутствие листов нетрудоспособности	2	квартал
		Отсутствие увольнительных записок, отпуска без сохранения заработной платы	2	
Участие в мероприятиях, направленных на повышение рейтинга учреждения (конкурсы, творческие встречи, спортивные мероприятия и т.п.)	10	Участие работника учреждения в указанных мероприятиях	5	год
Своевременное прохождение: обучения (повышение квалификации, допуски, профессиональная подготовка, по АТЗ, ГО, ТБ и т.д.), инструктажей, участие в семинарах и т.д.	11	Прохождение в установленные сроки	5	год
		Отказ от прохождения, неявка	- 5	
Своевременное прохождение медицинского осмотра	12	Прохождение в установленные сроки	5	год
		Отказ и несвоевременное прохождение в установленные сроки	-5	
Максимально возможное количество баллов в квартал по всем критериям			54	
Максимально возможное количество баллов за год по всем критериям			69	

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ
(ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) СПЕЦИАЛИСТОВ (СПЕЦИАЛИСТА В СФЕРЕ ЗАКУПОК,
БУХГАЛТЕРА 1, 2 И БЕЗ КАТЕГОРИИ, ВЕДУЩЕГО ЮРИСКОНСУЛЬТА,
ЮРИСКОНСУЛЬТА 1, 2 И БЕЗ КАТЕГОРИИ, ЭКОНОМИСТА, СПЕЦИАЛИСТА ПО
КАДРАМ)**

Общие показатели	Критерии оценки		Кол-во баллов	Периодичность применения показателя
Полнота и качество исполнения должностных обязанностей	1	Отсутствие нарушений, замечаний	10	квартал
		Наличие нарушений, замечаний	- 5 за каждый случай	
Своевременное и достоверное предоставление установленной отчетности и других сведений	2	Отсутствие нарушений сроков, достоверности отчетности	5	квартал
		Наличие нарушений сроков, достоверности отчетности	- 2 за	

			каждый случай	
Ведение необходимой документации	3	Документация ведется и предоставляется своевременно и качественно	5	квартал
		Документация ведется и предоставляется нерегулярно	-2	
Интенсивность труда	4	Качественное и оперативное выполнение важных и срочных заданий	7	квартал
Эффективность деятельности	5	Отсутствие замечаний по результатам проверок	5	квартал
		Наличие замечаний по результатам проверок	-3 за каждый случай	
Творческий подход к выполнению порученных заданий	6	Проявление инициативы, направленной на достижение результатов в работе	5	квартал
Этика поведения и делового общения	7	Соблюдение этики поведения и делового общения	5	квартал
		Однократное грубое нарушение этики поведения и делового общения	-5 за каждый случай	
Качество работы с получателями социальных услуг	8	Отсутствие жалоб получателей социальных услуг	5	квартал
		Наличие обоснованных жалоб по результатам проверок	-5 за каждую жалобу	квартал
Соблюдение трудовой дисциплины	9	Отсутствие нарушений, замечаний, взысканий	3	квартал
		Наличие нарушений, замечаний, взысканий	-3	
		Отсутствие листов нетрудоспособности	2	квартал
		Отсутствие увольнительных записок, отпуска без сохранения заработной платы	2	
Участие в мероприятиях, направленных на повышение рейтинга учреждения (конкурсы, творческие встречи, спортивные мероприятия и т.п.)	10	Участие работника учреждения в указанных мероприятиях	5	год
Своевременное прохождение: обучения (повышение квалификации, допуски, профессиональная подготовка, по АТЗ, ГО, ТБ и т.д.), инструктажей, участие в семинарах и т.д.	11	Прохождение в установленные сроки	5	год
		Отказ от прохождения, неявка	-5	
Своевременное прохождение медицинского осмотра	12	Прохождение в установленные сроки	5	год
		Отказ и несвоевременное прохождение в установленные сроки	-5	
Максимально возможное количество баллов в квартал по всем критериям			54	
Максимально возможное количество баллов за год по всем критериям			69	

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ
(ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) СПЕЦИАЛИСТА ПО ОХРАНЕ ТРУДА, ЭЛЕКТРОНИКА,
ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЯ)**

Общие показатели	Критерии оценки		Кол-во баллов	Периодичность применения показателя
Полнота и качество исполнения должностных обязанностей	1	Отсутствие нарушений, замечаний	10	квартал

		Наличие нарушений, замечаний	- 5 за каждый случай	
Своевременное и достоверное предоставление установленной отчетности и других сведений	2	Отсутствие нарушений сроков, достоверности отчетности	5	квартал
		Наличие нарушений сроков, достоверности отчетности	- 2 за каждый случай	
Ведение необходимой документации	3	Документация ведется и предоставляется своевременно и качественно	5	квартал
		Документация ведется и предоставляется нерегулярно	-2	
Интенсивность труда	4	Качественное и оперативное выполнение важных и срочных заданий	7	квартал
Творческий подход к выполнению порученных заданий	5	Проявление инициативы, направленной на достижение результатов в работе	5	квартал
Этика поведения и делового общения	6	Соблюдение этики поведения и делового общения	5	квартал
		Однократное грубое нарушение этики поведения и делового общения	- 5 за каждый случай	
Качество работы с получателями социальных услуг	7	Отсутствие жалоб получателей социальных услуг	5	квартал
		Наличие обоснованных жалоб по результатам проверок	-5 за каждую жалобу	квартал
Соблюдение трудовой дисциплины	8	Отсутствие нарушений, замечаний, взысканий	3	квартал
		Наличие нарушений, замечаний, взысканий	-3	
		Отсутствие листов нетрудоспособности	2	квартал
		Отсутствие увольнительных записок, отпуска без сохранения заработной платы	2	
Участие в мероприятиях, направленных на повышение рейтинга учреждения (конкурсы, творческие встречи, спортивные мероприятия и т.п.)	9	Участие работника учреждения в указанных мероприятиях	5	год
Своевременное прохождение: обучения (повышение квалификации, допуски, профессиональная подготовка, по АТЗ, ГО, ТБ и т.д.), инструктажей, участие в семинарах и т.д.	10	Прохождение в установленные сроки	5	год
		Отказ от прохождения, неявка	- 5	
Своевременное прохождение медицинского осмотра	11	Прохождение в установленные сроки	5	год
		Отказ и несвоевременное прохождение в установленные сроки	-5	
Максимально возможное количество баллов в квартал по всем критериям			49	
Максимально возможное количество баллов за год по всем критериям			64	

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ (ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) ВОДИТЕЛЕЙ

Общие показатели	Критерии оценки	Кол-во баллов	Периодичность применения показателя
------------------	-----------------	---------------	-------------------------------------

Полнота и качество исполнения должностных обязанностей	1	Отсутствие нарушений, замечаний	10	квартал
		Наличие нарушений, замечаний	-5 за каждый случай	
Своевременное и достоверное предоставление путевых листов и иной отчетности	2	Отсутствие нарушений сроков, достоверности отчетности	5	квартал
		Наличие нарушений сроков, достоверности отчетности	-3 за каждый случай	
Бережная эксплуатация, своевременное и качественное обслуживание закрепленного автотранспорта	3	Техническое обслуживание, уход за ЛКП автомобиля, чистота салона, своевременное прохождение тех. осмотра	5	квартал
Соблюдение ПДД, отсутствие аварий, штрафов	4	Безаварийность, отсутствие нарушений и штрафов	5	квартал
		Участие в ДТП, наличие штрафов	-2 за каждый случай	
Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	5	Отсутствие жалоб по качеству и количеству предоставленных социальных услуг	2	квартал
		Наличие благодарностей от получателей	2	
		Наличие обоснованных жалоб по результатам проверок	-5 за каждую жалобу	
Этика поведения и делового общения	6	Соблюдение этики поведения и делового общения	5	квартал
		Однократное грубое нарушение этики поведения и делового общения	-5 за каждый случай	
Соблюдение трудовой дисциплины	7	Отсутствие нарушений, замечаний, взысканий	3	квартал
		Наличие нарушений, замечаний, взысканий	-3	
		Отсутствие листов нетрудоспособности	2	квартал
		Отсутствие увольнительных записок, отпуска без сохранения заработной платы	2	
Участие в мероприятиях, направленных на повышение рейтинга учреждения (конкурсы, творческие встречи, спортивные мероприятия и т.п.)	8	Участие в указанных мероприятиях	5	год
Своевременное прохождение: обучения (повышение квалификации, допуски, профессиональная подготовка, по АТЗ, ГО, ТБ и т.д.), инструктажей, участие в семинарах и т.д.	9	Прохождение в установленные сроки	5	год
		Отказ от прохождения, неявка	-5	
Своевременное прохождение медицинского осмотра	10	Прохождение в установленные сроки	5	год
		Отказ и несвоевременное прохождение в установленные сроки	-5	
Максимально возможное количество баллов в квартал по всем критериям			41	
Максимально возможное количество баллов за год по всем критериям			56	

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ
(ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) РАБОЧИХ (СЛЕСАРЯ-САНТЕХНИКА,
ЭЛЕКТРОМОНТЕРА ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЭЛЕКТРООБОРУДОВАНИЯ,
ДВОРНИКА, УБОРЩИКА СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ, УБОРЩИКА ТЕРРИТОРИЙ,
РАБОЧЕГО ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЙ,
ПЛОТНИКА)**

Общие показатели	Критерии оценки		Кол-во баллов	Периодичность применения показателя
Полнота и качество исполнения должностных обязанностей	1	Отсутствие нарушений, замечаний	10	квартал
		Наличие нарушений, замечаний	-5 за каждый случай	
Бережная эксплуатация, своевременное и качественное обслуживание используемого инвентаря и оборудования	2	Техническое обслуживание используемого оборудования и инструментов, уход за ними, поддержание чистоты и санитарного состояния на рабочем месте	5	квартал
Интенсивность труда, загруженность	3	Исполнение обязанностей отсутствующего работника, выполнение особо важных заданий	5	квартал
Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	4	Отсутствие жалоб по качеству и количеству предоставленных социальных услуг	2	квартал
		Наличие благодарностей от получателей	2	
		Наличие обоснованных жалоб по результатам проверок	-5 за каждую жалобу	
Этика поведения и делового общения	5	Соблюдение этики поведения и делового общения	5	квартал
		Однократное грубое нарушение этики поведения и делового общения	- 5 за каждый случай	
Соблюдение трудовой дисциплины	6	Отсутствие нарушений, замечаний, взысканий	3	квартал
		Наличие нарушений, замечаний, взысканий	-3	
		Отсутствие листов нетрудоспособности	2	квартал
		Отсутствие увольнительных записок, отпуска без сохранения заработной платы	2	
Участие в мероприятиях, направленных на повышение рейтинга учреждения (конкурсы, творческие встречи, спортивные мероприятия и т.п.)	7	Участие работников учреждения в указанных мероприятиях	5	год
Своевременное прохождение: обучения (повышение квалификации, допуски, профессиональная подготовка, по АТЗ, ГО, ТБ и т.д.), инструктажей, участие в семинарах и т.д.	8	Прохождение в установленные сроки	5	год
		Отказ от прохождения, неявка	- 5	
Своевременное прохождение медицинского осмотра	9	Прохождение в установленные сроки	5	год
		Отказ и несвоевременное прохождение в установленные сроки	-5	
Максимально возможное количество баллов в квартал по всем критериям			36	
Максимально возможное количество баллов за год по всем критериям			51	

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ
(ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) РАБОТНИКОВ ПИЩЕБЛОКА (ЗАВЕДУЮЩИЙ
ПРОИЗВОДСТВОМ (ШЕФ-ПОВАР), ПОВАР)**

Наименование показателя эффективности работников учреждений	Критерии оценки		Кол-во баллов	Периодичность проведения оценки
Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей	1	Отсутствие нарушений, замечаний	10	квартал
		Наличие нарушений, замечаний	-5 за каждый случай	
Соблюдение технологической дисциплины	2	Соблюдение технологии приготовления пищи и выхода готовой продукции	5	квартал
		Нарушение технологии приготовления пищи и выхода готовой продукции не по норме	- 3 за каждое нарушение	
Выполнение мероприятий производственного контроля	3	Отсутствие замечаний по результатам проверок	3	квартал
		Наличие замечаний по результатам проверок	- 3 за каждое нарушение	
Удовлетворенность получателей социальных услуг качеством и количеством предоставленных услуг	4	Отсутствие жалоб по качеству и количеству предоставленных социальных услуг	2	квартал
		Наличие благодарностей от получателей	2	
		Наличие обоснованных жалоб по результатам проверок	-5 за каждую жалобу	
Этика поведения и делового общения	5	Соблюдение этики поведения и делового общения	5	квартал
		Однократное грубое нарушение этики поведения и делового общения	- 5 за каждый случай	
Соблюдение трудовой дисциплины	6	Отсутствие нарушений, замечаний, взысканий	3	квартал
		Наличие нарушений, замечаний, взысканий	-3	
		Отсутствие листов нетрудоспособности	2	
		Отсутствие увольнительных записок, отпуска без сохранения заработной платы	2	
Отсутствие массовой заболеваемости (5 человек и более) инфекционными, желудочно-кишечными заболеваниями	7	Отсутствие массовой заболеваемости в учреждении	5	квартал
		Наличие массовой заболеваемости	Стимулирующая выплата не рассматривается	
Участие в мероприятиях, направленных на повышение рейтинга учреждения (конкурсы, творческие встречи, спортивные мероприятия и т.п.)	8	Участие работников учреждения в указанных мероприятиях	5	год
Своевременное прохождение: обучения (повышение квалификации, допуски, профессиональная подготовка, по АТЗ, ГО, ТБ и т.д.), инструктажей, участие в семинарах и т.д.	9	Прохождение в установленные сроки	5	год
		Отказ от прохождения, неявка	- 5	
Своевременное прохождение медицинского осмотра	10	Прохождение в установленные сроки	5	год

	Отказ и несвоевременное прохождение в установленные сроки	-5	
Максимально возможное количество баллов в квартал по всем критериям		39	
Максимально возможное количество баллов за год по всем критериям		54	

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ
(ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) РАБОТНИКОВ ПИЩЕБЛОКА (МОЙЩИКА ПОСУДЫ,
БУФЕТЧИКА, КУХОННОГО РАБОТНИКА)**

Наименование показателя эффективности работников учреждений	Критерии оценки		Кол-во баллов	Периодичность проведения оценки
Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей	1	Отсутствие нарушений, замечаний	10	квартал
		Наличие нарушений, замечаний	-5 за каждый случай	
Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима и производственной санитарии	2	Отсутствие замечаний	5	квартал
		Наличие замечаний	- 2 за каждое нарушение	
Увеличение объема работы в рамках должностных обязанностей	3	Выполнение работ за временно отсутствующего работника, увеличение объема работ	5	квартал
Удовлетворенность получателей социальных услуг качеством и количеством предоставленных услуг	4	Отсутствие жалоб по качеству и количеству предоставленных социальных услуг	2	квартал
		Наличие благодарностей от получателей	2	
		Наличие обоснованных жалоб по результатам проверок	-5 за каждую жалобу	
Этика поведения и делового общения	5	Соблюдение этики поведения и делового общения	5	квартал
		Однократное грубое нарушение этики поведения и делового общения	- 5 за каждый случай	
Соблюдение трудовой дисциплины	6	Отсутствие нарушений, замечаний, взысканий	3	квартал
		Наличие нарушений, замечаний, взысканий	-3	
		Отсутствие листов нетрудоспособности	2	
		Отсутствие увольнительных записок, отпуска без сохранения заработной платы	2	
Участие в мероприятиях, направленных на повышение рейтинга учреждения (конкурсы, творческие встречи, спортивные мероприятия и т.п.)	7	Участие работников учреждения в указанных мероприятиях	5	год
Своевременное прохождение: обучения (повышение квалификации, допуски, профессиональная подготовка, по АТЗ, ГО, ТБ и т.д.), инструктажей, участие в семинарах и т.д.	8	Прохождение в установленные сроки	5	год
		Отказ от прохождения, неявка	- 5	
Своевременное прохождение медицинского осмотра	9	Прохождение в установленные сроки	5	год
		Отказ и несвоевременное прохождение в установленные сроки	-5	
Максимально возможное количество баллов в квартал по всем критериям			36	
Максимально возможное количество баллов за год по всем критериям			51	

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ
(ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) СПЕЦИАЛИСТОВ ОТДЕЛЕНИЙ:
(КУЛЬТОРГАНИЗАТОРА, ПСИХОЛОГА, ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ, СПЕЦИАЛИСТА ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ, СПЕЦИАЛИСТА ПО
РЕАБИЛИТАЦИОННОЙ РАБОТЕ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ, СПЕЦИАЛИСТА ПО
РАБОТЕ С СЕМЬЕЙ)**

Общие показатели	Критерии оценки		Кол-во баллов	Периодичность применения показателя
Полнота и качество исполнения должностных обязанностей	1	Отсутствие нарушений, замечаний	10	квартал
		Наличие нарушений, замечаний	-5 за каждый случай	
Своевременное и достоверное предоставление информации, планов, установленной отчетности и других сведений	2	Отсутствие нарушений сроков, достоверности отчетности,	10	квартал
		Наличие нарушений сроков, достоверности отчетности	-3 за каждый случай	
Оформление закрепленного коррекционного пространства	3	Работа со СМИ, актуальное оформление учреждения, стендов, плакатов	10	квартал
		Не соблюдение сроков оформления закрепленного коррекционного пространства	- 5 за каждый случай	
Ведение необходимой документации	4	Документация ведется и предоставляется своевременно и качественно	3	Квартал
		Документация ведется и предоставляется нерегулярно	-2	
Удовлетворенность получателей социальных услуг качеством и количеством предоставленных социальных услуг	5	Отсутствие жалоб по качеству и количеству предоставленных социальных услуг	2	Квартал
		Наличие благодарностей от получателей	2	
		Наличие обоснованных жалоб по результатам проверок	-5 за каждую жалобу	
Этика поведения и делового общения	6	Соблюдение этики поведения и делового общения	5	Квартал
		Однократное грубое нарушение этики поведения и делового общения	- 5 за каждый случай	
Ответственный творческий подход к выполнению функциональных обязанностей	7	Использование в работе инновационных методов работы, креативность	5	Квартал
Соблюдение трудовой дисциплины	8	Отсутствие нарушений, замечаний, взысканий	3	Квартал
		Наличие нарушений, замечаний, взысканий	-3	
		Отсутствие листов нетрудоспособности	2	Квартал
		Отсутствие увольнительных записок, отпуска без сохранения заработной платы	2	
Своевременное прохождение: обучения (повышение квалификации, допуски, профессиональная подготовка, по АТЗ, ГО, ТБ и т.д.), инструктажей,	9	Прохождение в установленные сроки	5	Год
		Отказ от прохождения, неявка	- 5	

участие в семинарах и т.д.				
Своевременное прохождение медицинского осмотра	10	Прохождение в установленные сроки	5	год
		Отказ и несвоевременное прохождение в установленные сроки	-5	
Организация и участие в мероприятиях, направленных на повышение рейтинга учреждения (конкурсы, творческие встречи, спортивные мероприятия и т.п.)	11	Участие работников учреждения в указанных мероприятиях	5	год
Максимально возможное количество баллов в квартал по всем критериям			54	
Максимально возможное количество баллов за год по всем критериям			69	

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ (ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) ЗАВЕДУЮЩИХ ОТДЕЛЕНИЯМИ

Общие показатели	Критерии оценки		Кол-во баллов	Периодичность применения показателя
Полнота и качество исполнения должностных обязанностей	1	Отсутствие нарушений, замечаний	10	квартал
		Наличие нарушений, замечаний	-5 за каждый случай	
Выполнение работниками отделения государственного задания	2	100%	10	квартал
		< 95%	Стимулирующая выплата не рассматривается	
Ведение необходимой документации, своевременное и достоверное предоставление установленной ежемесячной и квартальной отчетности и других сведений	3	Отсутствие нарушений, замечаний	5	квартал
		Наличие нарушений, замечаний	-2 за каждый случай	
Контроль, своевременность, достоверность предоставления установленной ежемесячной и квартальной отчетности и других сведений	4	Отсутствие замечаний по результатам проверок	3	квартал
		Наличие замечаний по результатам проверок	-3	
Оказание работниками отделения дополнительных платных социальных услуг	5	Оказание дополнительных платных социальных услуг	2	квартал
		Рост доходов по договорам (не менее, чем на 5% по сравнению с предыдущим периодом)	2	
		Снижение доходов по договорам по сравнению с предыдущим периодом	Стимулирующая выплата не рассматривается	
		Отсутствие доходов по договорам	Стимулирующая выплата не рассматривается	
Работа с получателями социальных услуг и работниками отделения	6	Отсутствие жалоб получателей социальных услуг	5	квартал
		Наличие благодарностей	5	
		Наличие обоснованных жалоб по результатам проверок	-5 за каждую	

			жалобу	
Этика поведения и делового общения	7	Соблюдение этики поведения и делового общения	5	Квартал
		Однократное грубое нарушение этики поведения и делового общения	- 5 за каждый случай	
Соблюдение трудовой дисциплины	8	Отсутствие нарушений, замечаний, взысканий	3	квартал
		Наличие нарушений, замечаний, взысканий	-3	
		Отсутствие листов нетрудоспособности	2	
		Отсутствие увольнительных записок, отпуска без сохранения заработной платы	2	
Участие в мероприятиях, направленных на повышение рейтинга учреждения (конкурсы, творческие встречи, спортивные мероприятия и т.п.)	9	Участие работников учреждения в указанных мероприятиях	5	Год
Своевременное прохождение: обучения (повышение квалификации, допуски, профессиональная подготовка, по АТЗ, ГО, ТБ и т.д.), инструктажей, участие в семинарах и т.д.	10	Прохождение в установленные сроки	5	Год
		Отказ от прохождения, неявка	- 5	
Своевременное прохождение медицинского осмотра	11	Прохождение в установленные сроки	5	Год
		Отказ и несвоевременное прохождение в установленные сроки	-5	
Максимально возможное количество баллов в квартал по всем критериям			54	
Максимально возможное количество баллов в год по всем критериям			69	

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ
(ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) ЛОГОПЕДА, УЧИТЕЛЯ-ДЕФЕКТОЛОГА, ИНСТРУКТОРА ПО
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ.**

Общие показатели	Критерии оценки		Кол-во баллов	Периодичность применения показателя
Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	1	Участие в достижении воспитанников	10	год
Особый подход в создании предметно-развивающей безопасной среды, проектно-ориентированной среды в группах, кабинетах специалистов, музыкальном зале и кабинете лечебной физической культуры в соответствии с возрастными особенностями, индивидуальными	2	Создании предметно-развивающей безопасной среды, проектно-ориентированной среды в группах, кабинетах специалистов, музыкальном зале и кабинете лечебной физической культуры в соответствии с возрастными особенностями, индивидуальными интересами детей и различными видами деятельности.	5	квартал

интересами детей и различными видами деятельности.				
Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, праздниках и др. (выступления, организация выставок, открытые занятия, мастер-классы и др.).	3	Участие работников учреждения в указанных мероприятиях	5	год
Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей) воспитанников учреждения, сотрудников	4	Положительные отзывы	3	квартал
		Отрицательные отзывы	-2	
Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников, для обеспечения полноценного развития ребенка, отсутствие конфликтных ситуаций, отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны потребителя услуг	5	Отсутствие жалоб по качеству и количеству предоставленных социальных услуг	2	квартал
		Наличие благодарностей от получателей	2	
		Наличие обоснованных жалоб по результатам проверок	-5 за каждую жалобу	
Участие в работе медико-психолого-педагогической комиссии	6	Участие работников учреждения в указанных мероприятиях	5	квартал
Результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, творческих выставках и т.п. в учреждении, окружном, городском, региональном уровнях.	7	Уровень учреждения: участие призовое место окружной уровень участие призовое место городской уровень участие призовое место региональный уровень участие призовое место	5	квартал
Качество и интенсивность в работе по реализации комплексного планирования.	8	Качественное выполнение работы	3	квартал
		Не качественное выполнение работы	-3	
Эффективность просветительской работы с использованием интерактивных и иных нетрадиционных форм взаимодействия с родителями	9	Взаимодействие с родителями	5	квартал
Своевременное и качественное ведение компьютерного банка данных детей,	10	Ведение компьютерного банка данных детей	5	квартал

охваченных различными видами контроля для динамической оценки развития ребенка				
Результативность коррекционно-развивающей работы для учителя-логопеда, учителя-дефектолога.	11	Результативность работы	5	Квартал
Участие в мероприятиях, направленных на повышение рейтинга учреждения (конкурсы, творческие встречи, спортивные мероприятия и т.п.) .	12	Участие работников учреждения в указанных мероприятиях	5	год
Использование информационно-коммуникационных технологий в процессе реабилитации (работа с текстовыми редакторами, электронными таблицами, создание мультимедийных презентаций участие в конференциях в режиме on-line, использование электронных учебно-методических комплектов, самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов, дистанционных форм обучения в установленном порядке)	13	Участие работников учреждения в указанных мероприятиях	5	год
Применение современных методик и технологий в процессе	14	Применение современных методик и технологий в процессе	5	год
Максимально возможное количество баллов в квартал по всем критериям			58	
Максимально возможное количество баллов за год по всем критериям			73	

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ
(ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) МЕДИЦИНСКИХ СЕСТЁР, ВРАЧЕЙ, ИНСТРУКТОРА ПО
ЛЕЧЕБНОЙ ФИЗКУЛЬТУРЕ**

Общие показатели	Критерии оценки		Кол-во баллов	Периодичность применения показателя
Диагностика и лечение воспитанников дневного и стационарного	1	Своевременная диагностика и лечение воспитанников	5	квартал

отделений.				
Тематические выставки для родителей и воспитанников	2	Своевременно и качественное оформление выставок	5	квартал
Ведение документации	3	Оперативность, системность и качество составление документации	5	квартал
Этика поведения и делового общения	4	Соблюдение этики поведения и делового общения	5	квартал
		Однократное грубое нарушение этики поведения и делового общения	- 5 за каждый случай	
Посещаемость детей в группе не ниже 90%	5	100-90%	5	квартал
		89-70%	2	
		69-0%	-3	
Участие в работе медико-психолого-педагогической комиссии	6	Участие работников учреждения в указанных мероприятиях	5	квартал
Качество и интенсивность в работе по реализации комплексного планирования.	7	Качественное выполнение работы	3	квартал
		Не качественное выполнение работы	-3	
Посещение мероприятий в рамках учреждения, окружных, городских мероприятий	9	Участие в мероприятиях	5	квартал
Максимально возможное количество баллов в квартал по всем критериям			38	
Максимально возможное количество баллов за год по всем критериям			48	