

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

**«СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР
ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ «ЗАБОТА»**

(ГБУ АО «СРЦН «Забота»)

П Р И К А З

«24 ноября 2025г.

№ 174-г

г. Благовещенск

Об утверждении
Положения об оплате труда
работников

В соответствии с приказом Министерства социальной защиты населения Амурской области № 984 от 05.11.2025г. «О внесении изменений в приказ МСЗН АО от 11.10.2023 № 999 и заключения эксперта № 1558 от 11.11.2025 г. о специальной оценке условий труда,

приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников ГБУ АО «СРЦН «Забота»
2. Ввести в действие утверждённое положение с 01.02.2026 г.

Директор



С.Н. Набачикова

МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

«СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ «ЗАБОТА»

(ГБУ АО «Социально-реабилитационный центр для несо-
вершеннолетних «Забота»)

Воронкова ул., д. 28, г. Благовещенск,
Амурская область, 675028,
тел./факс 8(4162) 23-86-51

e-mail: sren_zabota@amurszn.ru; <https://zabota-blag.ru/>

ОКПО 41714757; ОГРН 1022800509270;

ИНН/КПП 2801041203/280101001

На №

от

Председателю профсоюзного
комитета

ГБУ АО «СРЦН «Забота»
Краповицкой В.А.

ОБРАЩЕНИЕ

о даче мотивированного мнения выборного органа
первичной профсоюзной организации
в соответствии со статьями 372
Трудового кодекса РФ

В связи с внесением изменений в приказ Министерства социальной защиты населения амурской области от 11.10.2023 г. № 999, на основании приказа Министерства социальной защиты населения Амурской области № 984 от 05.11.2025 г. и проведенной специальной оценки условий труда 2025 года (заключение эксперта № 1558 от 11.11.2025 года:

ГБУ АО «СРЦН «Забота» просит согласовать Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Амурской области Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Забота» (ГБУ АО «СРЦН «Забота»)

Просим в течение установленного действующим законодательством времени направить в письменной форме мотивированное мнение по данному вопросу.

Директор



С.Н. Набадчикова

Вх №10 от 29.11.25

исх № 18
от 24.11.2025

Профсоюзный комитет
ГБУ АО «СРЦН «Забота»
Председатель ППО
Краповицкая В.А.

ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ
профсоюзного комитета ГБУ АО «СРЦН «Забота»

Администрация ГБУ АО «СРЦН «Забота» в связи с внесением изменений в приказ Министерства социальной защиты населения Амурской области от 11.10.2023 г. № 999, на основании приказа Министерства социальной защиты населения Амурской области № 984 от 05.11.2025 г. и проведенной специальной оценки условий труда 2025 года (заключение эксперта № 1558 от 11.11.2025 г.) ГБУ АО «СРЦН «Забота» просит согласовать Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Амурской области Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Забота» (ГБУ АО «СРЦН «Забота»).

Профком полномочным составом на заседание № 6 от «24» ноября 2025г. рассмотрел Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Амурской области Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Забота» (ГБУ АО «СРЦН «Забота»)

Представленное работодателем положение подтверждает правомерность его принятия.

Председатель ППО

В.А.Краповицкая

Мотивированное мнение выборного органа первичной организации профсоюза ГБУ АО «СРЦН «Забота» от «24» ноября 2025 г. получила

И.И. Сидорова (должность, Ф.И.О.)

«24» 11 2025г.

(подпись)

Согласовано

Приложение № 1

Председатель профсоюзного
комитета ГБУ СО АО «СРЦН
«Забота»»

к приказу ГБУ СО АО «СРЦН
«Забота»»

№ 114-09
от 11 ноября 2025 г.



Граповицкая В.А.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Государственного бюджетного учреждения Амурской области
«Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Забота»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБУ АО «СРЦН «Забота» находящегося в ведении министерства социальной защиты населения Амурской области, разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «Об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казённых учреждений» (далее – постановление Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209).

1.2. Положение включает в себя в качестве неотъемлемых его частей:

1.2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, находящегося в ведении министерства социальной защиты населения Амурской области, по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) (Приложение № 1).

1.2.2. Размер выплат стимулирующего характера за наличие учёной степени, почётных званий (Приложение № 2).

1.2.3. Порядок исчисления и установления стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Организация деятельности комиссии по установлению стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет и порядок её работы (Приложение № 3).

1.2.4. Положение о порядке стимулирования работников учреждения, находящегося в ведении министерства социальной защиты населения Амурской области, на основе показателей оценки эффективности их деятельности (Приложение № 4).

1.2.5. Перечень должностей административно-управленческого персонала (Приложение № 5).

1.2.6. Перечень должностей основного персонала, занятого оказанием социальных услуг и иного основного персонала (основного персонала, не занятого оказанием социальных услуг) (Приложение № 6).

1.2.7. Перечень должностей (профессий) вспомогательного персонала, в том числе занятого оказанием социальных услуг (Приложение № 7).

1.2.8. Перечень показателей эффективности деятельности руководителя учреждения по итогам работы за месяц (Приложение № 8).

1.2.9. Перечень показателей эффективности деятельности руководителя учреждения по итогам работы за год (Приложение № 9).

1.2.10. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, отнесённые к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы профессий рабочих второго уровня (Приложение № 10).

1.3. Заработная плата работников учреждения, находящегося в ведении министерства социальной защиты населения Амурской области (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения (совершенствования), при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случае если работник полностью отработал месячную норму рабочего времени и при этом его месячная заработная плата оказалась ниже минимального размера оплаты труда, работнику выплачивается заработная плата, равная минимальному размеру оплаты труда. Порядок выплаты в этом случае устанавливается учреждением самостоятельно.

Не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда повышенная оплата:

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, установленной по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы;

сверхурочной работы;

работы в ночное время;

работы в выходные и (или) нерабочие праздничные дни;

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

работникам, занятым на работах в местностях с особыми климатическими условиям.

1.4. Введение в учреждениях новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа в предоставлении льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.8. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

1.9. Условия оплаты труда в учреждении устанавливаются в положении об оплате труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением и являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый с работником.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Условия оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учётом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

настоящего Положения.

2.2. Фонд оплаты труда работников

ГБУ АО «СРЦН «Забота» формируется на календарный год исходя из субсидии на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания, рассчитанного с учётом нормативных затрат на оказание ими государственных услуг физическим и (или) юридическим лицам и нормативных затрат на содержание государственного имущества и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням соответствующих ПКГ,

утверждённым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

По должностям служащих, профессиям рабочих, не включенным в ПКР, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.4. При установлении размеров окладов работникам, занимающим должности, предусматривающие присвоение квалификационной категории (медицинские, педагогические, иные работники), квалификационная категория учитывается по той специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Врачам-руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Изменение оклада при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории по приказу организации (органа государственной власти), при котором она создана.

2.5. Размеры и сроки повышения оплаты труда устанавливаются в соответствии с законом об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённым постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209, в учреждении:

3.1. Устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников в установленном порядке для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры выплат компенсационного характера медицинским работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда

№ п/п	Наименование должности	% выплат
Общее руководство		
1	Директор	4
2	Заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе	4
Медицинское отделение		
3	Врачи специалисты: врач педиатр, врач-невролог, врач по лечебной физкультуре, врач-психиатр детский	4
4	Врач физиотерапевт	4
5	Старшая медицинская сестра	4
6	Медицинская сестра палатная (постовая)	4
7	Медицинская сестра по массажу	4
8	Медицинская сестра по физиотерапии	4
9	Медицинская сестра диетическая	4
10	Медицинская сестра процедурной	4
<i>Служба милосердия</i>		
11	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	4
<i>Служба организации питания</i>		
12	Повар	4
Отделение социальной реабилитации		
13	Воспитатель	4
Сектор материально-технического снабжения и бытового обслуживания		
14	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	4

При этом руководителю учреждения рекомендуется принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения выплат компенсационного характера за работу в указанных условиях.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, а их размер – с учётом финансово-экономического положения учреждения:

при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации;

при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

при работе в ночное время;

при работе в выходные или нерабочие праздничные дни;

при невыполнении норм труда, неисполнение трудовых (должностных)

обязанностей;

при простое.

при сверхурочной работе;

Конкретные размеры и порядок оплаты сверхурочной работы определяется положением об оплате труда учреждения.

Порядок расчёта выплаты за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда в учреждении, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

При суммированном учете рабочего времени исходя из определения сверхурочной работы подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода.

Учетный период для оплаты сверхурочной работы - три месяца.

Стоимость 1 часа работы рассчитывается по начислениям текущего месяца (месяца подсчета количества отработанных часов сверхурочно)

В расчет стоимости 1 часа включаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

- оплата по окладу (по часам)
- выплата работникам, занятым на работах с вредными условиями труда
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет
- выплата за интенсивность и качество выполняемых работ
- выплата за наличие учёной степени и почётных званий.
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области) устанавливаются путём применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях. Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, а условия их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской

Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников; трудовым договором.

Перечень должностей, привлекаемый к работе в ночное время

Наименование должности	Размер повышения оплаты
Медицинское отделение	
Врач педиатр	20 %
Медицинская сестра палатная (постовая)	20 %
Служба милосердия	
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	20 %
Служба первичного приёма	
Младший воспитатель	20%

3.1.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области).

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области) устанавливаются путём применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, а условия их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. При введении новых систем оплаты труда в учреждении размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4. В целях поощрения работников учреждения (за исключением руководителей учреждений) за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утверждённым постановлением

Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209, в учреждении:

4.1. Устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за месяц.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за месяц определяются (устанавливаются) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность его работы.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения по итогам работы за месяц определяются с учётом достижения целей и показателей эффективности деятельности, а критерии их оценки должны комплексно и объективно оценивать результаты работы по удовлетворению граждан качеством и количеством оказанных услуг, а также по материальному стимулированию к повышению профессионального уровня работников учреждения (Приложение № 1 к Положению о стимулировании работников).

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц.

Выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц определяются (устанавливаются) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить качество его работы.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения по итогам работы за месяц определяются с учётом достижения целей и показателей эффективности деятельности, а критерии их оценки должны комплексно и объективно оценивать качество работы по удовлетворению граждан качеством и количеством оказанных услуг, а также по материальному стимулированию к повышению профессионального уровня работников учреждения (Приложение № 1 к Положению о стимулировании работников).

Руководители подразделений в течение месяца проводят проверку выполнения каждым сотрудником должностных обязанностей и порядка оказания медицинской и педагогической деятельности.

Результаты проверки заносятся в соответствующие утвержденные в учреждении журналы (число проверок, оценочный показатель, число выявленных замечаний) учета качества работы врачебного, среднего, младшего медицинского персонала, педагогического персонала и прочего персонала.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц, определяемых (устанавливаемых) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность его работы определяется с учётом стимулирующего фонда оплаты труда за отчётный период (месяц) и не должен превышать трёхкратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

4.1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет

устанавливаются в следующих размерах при стаже работы, выслуге лет:

врачам, среднему медицинскому персоналу, младшему медицинскому персоналу, руководителям, специалистам, другим служащим и рабочим учреждения, включая педагогических работников, при стаже работы:

от 3 до 5 лет – 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

свыше 5 лет – 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет представлен в приложении № 3 к настоящему Положению.

4.1.4. Выплаты за наличие учёной степени, почётных званий.

Работникам учреждений, имеющим почётное звание СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, по профилю работы устанавливаются надбавки к окладу (должностному окладу) (Приложение № 2 к настоящему Положению).

Выплата надбавки работникам учреждений, имеющим учёную степень и (или) почётное звание производится как по основной работе, так и по совместительству в зависимости от объёма фактически выполненной работы в соответствии с профилем выполняемой работы.

При несоответствии почётного звания (званий), учёной степени (степеней) профилю работы выплаты на наличие почётного звания (званий), учёной степени (степеней) не производится.

При наличии у работника двух (нескольких) учёных степеней, почётных званий выплата применяется по одной из учёных степеней и по одному из почётных званий при соответствии их профилю выполняемой работы.

4.2. Могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

Премия за общие результаты работы по итогам работы за квартал.

Для этих целей учреждением может направляться до (не более) 10 процентов стимулирующего фонда оплаты труда (далее – СФОТ) оставшегося после осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с пунктами 4.1.3 и 4.1.4 настоящего раздела и в последующем использоваться исключительно для премирования работников учреждения за общие результаты работы по итогам работы за квартал.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения за общие результаты работы по итогам работы за квартал определяются с учётом достижения целей и показателей эффективности деятельности; а критерии их оценки должны комплексно и объективно оценивать результаты работы по удовлетворению граждан качеством и количеством оказанных услуг, а также по материальному стимулированию, повышению профессионального уровня работников учреждения (Приложение № 2 к Положению о стимулировании работников).

Показатели эффективности деятельности работника учреждения за общие результаты работы по итогам работы за квартал подлежат включению в

соответствующий раздел трудового договора, заключаемого с работником.

4.3. Премирование работников учреждения за общие результаты работы по итогам работы за квартал может осуществляться в отношении:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, специалистов и иных работников, непосредственно подчинённых руководителю – по представлению руководителя учреждения;

руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и иных работников, непосредственно подчинённых заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений.

Решение о премировании работников учреждения за общие результаты работы по итогам работы за квартал осуществляет комиссия по оценке качества профессиональной деятельности работников учреждения на основе показателей эффективности деятельности работников учреждения, оформляемое протоколом заседания указанной комиссии, на основании которого руководитель учреждения издаёт приказ о премировании работников учреждения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах утверждённого фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год и предельным размером не ограничиваются.

V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учётом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения) и может быть изменён в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Размер должностного оклада, виды и размер выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения определяется трудовым договором и утверждаются министром социальной защиты населения Амурской области.

Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.2. С учётом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Примерного положения.

Конкретный размер выплат компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом

договоре.

5.3. С учётом условий труда руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

5.3.1. Премия по итогам работы за месяц.

Премия по итогам работы за месяц устанавливается приказом министерства социальной защиты населения Амурской области на очередной (предстоящий) квартал по результатам деятельности учреждения и работы руководителя учреждения в отчётном (прошедшем) квартале в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения при условии своевременного, добросовестного выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Критерии оценки и целевые показатели эффективности деятельности учреждения и работы руководителя учреждения, учитываемые при премировании руководителя учреждения по итогам работы за месяц подлежат включению в соответствующий раздел трудового договора, заключаемого с руководителем учреждения (Приложение № 8 к настоящему Положению).

Размер премии по итогам работы за месяц устанавливается (может быть установлен) в размере, не превышающем полуторного размера (150 процентов) оклада руководителя учреждения.

5.3.2. Премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за год устанавливается министерством социальной защиты населения Амурской области с учётом:

достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, устанавливаемых министерством социальной защиты населения Амурской области;

успешного и добросовестного исполнения руководителем учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;

качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнения порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественной подготовки и своевременной сдачи обязательной отчетности; участия в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплата руководителю учреждения премии по итогам работы за год производится:

при наличии в учреждении экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера;

в пределах установленного Правительством Амурской области предельного размера соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера и

среднемесячной заработной платы работников учреждения;

в пределах согласованного управлением занятости населения Амурской области и Правительством Амурской области размера заработной платы руководителя учреждения на текущий год.

Условия выплаты руководителю учреждения премии по итогам работы за год утверждаются (устанавливаются) в соответствии с:

методикой оценки эффективности деятельности государственных учреждений, подведомственных министерству социальной защиты населения Амурской области, и условиями премирования их руководителей, утверждаемой приказом министерства социальной защиты населения Амурской области;

перечнем показателей для проведения оценки эффективности деятельности учреждений, находящихся в ведении министерства социальной защиты населения Амурской области, утверждаемого приказом министерства социальной защиты населения Амурской области.

Критерии оценки и целевые показатели эффективности деятельности учреждения и работы руководителя учреждения, учитываемые при премировании руководителя учреждения по итогам работы за год подлежат включению в соответствующий раздел трудового договора, заключаемого с руководителем учреждения (Приложение № 9 к настоящему положению).

Размер премии по итогам работы за год устанавливается (может быть установлен) в размере, не превышающем одинарного размера (100 процентов) оклада руководителя учреждения.

5.3.3. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий, устанавливаемая министерством социальной защиты населения Амурской области по согласованию с первым заместителем председателя Правительства области при наличии:

- письменного поручения губернатора области, первого заместителя председателя Правительства области руководителю учреждения о выполнении соответствующего особо важного и сложного задания;

- письменного обоснования эффективности достигнутых результатов выполнения особо важного и сложного задания с учетом личного вклада руководителя учреждения в общие результаты работы.

5.3.4. За наличие ученой степени, почетных званий.

5.4. С учетом условий труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

5.4.1. Премия по итогам работы за месяц, определяемая (устанавливаемая) по показателям эффективности деятельности работника с учетом критериев, позволяющих оценить результативность его работы в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности работников учреждения за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц (Приложение № 1 к положению о стимулировании работников) в соответствии с Положением о порядке стимулирования работников ГБУ АО «СРЦН «Забота» (Приложение № 4 к положению об оплате труда).

Критерии оценки и целевые показатели эффективности деятельности

заместителей руководителя, главного бухгалтера, учитываемые при их премировании по итогам работы за месяц подлежат включению в соответствующий раздел трудового договора, заключаемого с указанными работниками.

5.4.2. Премия по итогам работы за квартал, определяемая (устанавливаемая) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность его работы в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности работников учреждения за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ за общие результаты работы по итогам работы за квартал (Приложение № 2 к положению о стимулировании работников) в соответствии с Положением о порядке стимулирования работников учреждения, находящегося в ведении министерства социальной защиты населения Амурской области (Приложение № 4 к положению об оплате труда);

Критерии оценки и целевые показатели эффективности деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера, учитываемые при их премировании за общие результаты работы по итогам работы за квартал подлежат включению в соответствующий раздел трудового договора, заключаемого с указанными работниками.

5.4.3. За наличие ученой степени, почетных званий.

5.5. Размеры, порядок и критерии осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре:

руководителю учреждения – министерством социальной защиты населения Амурской области с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы

заместителям руководителя, главному бухгалтеру – руководителем учреждения на основании количественных и качественных показателей их деятельности с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

5.6. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителя руководителя и главного бухгалтера оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины и с учётом норм части второй статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. Заработная плата руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения, определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются:

руководителю учреждения, находящегося в ведении министерства социальной защиты населения Амурской области - министром по согласованию с управлением занятости населения области и заместителем председателя Правительства области, осуществляющим контроль и координацию деятельности в соответствующих отраслях;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения – руководителем учреждения.

5.8. Министерство социальной защиты населения Амурской области устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 3.

VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения по согласованию с министерством социальной защиты населения Амурской области.

6.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии (специальности) рабочих) данного учреждения.

Наименование должностей служащих, профессий (специальностей) рабочих и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

6.3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ, установленных министерством социальной защиты населения области, а также соответствовать утверждённому нормативу штатной численности учреждений социального обслуживания населения области.

6.4. Министерство социальной защиты населения Амурской области устанавливает предельную долю фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений, находящихся в ведении министерства социальной защиты населения Амурской области, не более 40 процентов.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
учреждения ГБУ АО «СРЦН «Забота»

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И
АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, НАХОДЯЩИХСЯ В ВЕДЕНИИ
МИНИСТЕРСТВА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ АМУРСКОЙ
ОБЛАСТИ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП**

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ), профессиональный квалификационный уровень	Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»)		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	1 квалификационный разряд: подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, уборщик территории.	15400
	2 квалификационный разряд: кладовщик, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша.	15500
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	4 квалификационный разряд: водитель автомобиля, повар.	15860
	5 квалификационный разряд: контролёр технического состояния автотранспортных средств.	16010
4 квалификационный уровень	Профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями	17980

	настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: водитель автомобиля, предназначенного для перевозки пассажиров, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, тракторист.	
Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»)		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 1 квалификационному уровню: делопроизводитель	16550
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
3 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 3 квалификационному уровню: начальник хозяйственного отдела.	17500
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 1 квалификационному уровню: бухгалтер, экономист, программист, юрист-консультант, специалист по кадрам.	18520
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»: бухгалтер, экономист по финансовой работе, юрист-консультант.	20620
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 1 квалификационному уровню начальник отдела кадров	23540
Должности служащих, не включенные в профессиональные квалификационные группы		

Специалист по охране труда Специалист по безопасности дорожного движения Специалист в сфере закупок		18520
Должности работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг (приказ Минздравсоцразвития России от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»)		
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"		
	Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг: Заведующий отделением.	23540
Должности работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, не включённые в профессиональные квалификационные группы		
	Помощник по уходу	17040
	Психолог в социальной сфере, психолог.	18520
	Специалист по работе с семьёй Специалист по эргореабилитации	19970
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
	Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг	17040
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»		
1 квалификационный уровень	Должности специалистов, отнесенные к 1 квалификационному уровню: специалист по социальной работе.	18520
Должности медицинских и фармацевтических работников (приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»)		
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к 1 квалификационному уровню: младшая медицинская сестра по уходу за больными	16550
Профессиональная квалификационная группа		

«Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
	Должности служащих, отнесенные ко 1 квалификационному уровню: инструктор по лечебной физкультуре.	
1 квалификационный уровень	без квалификационной категории	17040
	II квалификационной категории	17120
	I квалификационной категории	17190
	при наличии высшей квалификационной категории	17270
2 квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные ко 2 квалификационному уровню: медицинская сестра диетическая.	
	без квалификационной категории	17350
	II квалификационной категории	17430
	I квалификационной категории	17500
	при наличии высшей квалификационной категории	17580
3 квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к 3 квалификационному уровню: медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра патронажная, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии	
	без квалификационной категории	17660
	II квалификационной категории	17740
	I квалификационной категории	17810
	при наличии высшей квалификационной категории	17890
4 квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к 4 квалификационному уровню: медицинская сестра процедурной.	
	без квалификационной категории	17970
	II квалификационной категории	18050
	I квалификационной категории	18120
	при наличии высшей квалификационной категории	18200
5 квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к 5	

	квалификационному уровню: старшая медицинская сестра	
	без квалификационной категории	18280
	II квалификационной категории	18360
	I квалификационной категории	18430
	при наличии высшей квалификационной категории	18510
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
3 квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к 3 квалификационному уровню Врачи-специалисты: врач педиатр, врач физиотерапевт, врач-невролог, врач-психиатр детский, врач по лечебной физкультуре	
	без квалификационной категории	20860
	II квалификационной категории	21220
	I квалификационной категории	21570
	при наличии высшей квалификационной категории	21930
Должности работников образования (приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 1 квалификационному уровню: музыкальный руководитель, инструктор по труду.	
	без квалификационной категории	18520
	I квалификационной категории	18980
	при наличии высшей квалификационной категории	19430
2 квалификационный уровень	Должности, отнесенные ко 2 квалификационному уровню: социальный педагог	
	без квалификационной категории	19890
	I квалификационной категории	20340
	при наличии высшей квалификационной категории	20800
3 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 3 квалификационному уровню: педагог-психолог, воспитатель.	

	без квалификационной категории	21250
	I квалификационной категории	21710
	при наличии высшей квалификационной категории	22160
4 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 4 квалификационному уровню: старший воспитатель, учитель-дефектолог, логопед	
	без квалификационной категории	22620
	I квалификационной категории	23070
	при наличии высшей квалификационной категории	23530
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Должности, отнесенные к 1 квалификационному уровню: младший воспитатель.	17040
Должности работников физической культуры и спорта (приказ Минздравсоцразвития России от 27 февраля 2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»)		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня -инструктор по адаптивной физической культуре		
1 квалификационный уровень	без квалификационной категории	17040
	I квалификационной категории	17220
	при наличии высшей	17410
	квалификационной категории	

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
учреждения ГБУ АО «СРЦН «Забота»

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
ЗА НАЛИЧИЕ УЧЁНОЙ СТЕПЕНИ,
ПОЧЁТНЫХ ЗВАНИЙ**

За почётное звание «Народный»	20%
За почётное звание «Заслуженный»	15%
За почётное звание «Почётный»	10%
За учёную степень доктора наук	20%
За учёную степень кандидата наук	10%

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
учреждения ГБУ АО «СРЦН «Забота»

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ И УСТАНОВЛЕНИЯ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГИ ЛЕТ, ДАЮЩИХ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ НАДБАВОК ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГИ ЛЕТ, ДАЮЩИХ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ НАДБАВОК ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ И ПОРЯДОК ЕЁ РАБОТЫ.

ИСЧИСЛЕНИЕ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГИ ЛЕТ, ДАЮЩИХ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ НАДБАВОК ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ

В стаж непрерывной работы, выслугу лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет засчитывается время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях (включая работу по рабочим профессиям), в том числе:

периоды замещения государственных должностей Российской Федерации, государственных должностей федеральной государственной гражданской службы;

периоды замещения государственных должностей субъектов Российской Федерации, государственных должностей государственной службы субъектов Российской Федерации;

периоды замещения на постоянной (штатной) основе муниципальных должностей муниципальной службы (муниципальных должностей муниципальной службы), включая должностей депутатов, членов выборных органов местного самоуправления, выборных должностных лиц местного самоуправления, членов избирательных комиссий муниципальных образований, действующих на постоянной основе и являющихся юридическими лицами, с правом решающего голоса;

время работы в высших и средних специальных учебных заведениях, в том числе на педагогической и руководящей работе;

время работы на предприятиях и в организациях (структурных подразделениях), независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений социальной защиты, социального обслуживания, здравоохранения, образования (просвещения), культуры, архивного дела, физической культуры и спорта;

время пребывания (обучения):

в магистратуре по направлениям профессиональной деятельности: социальная защита, социальное обслуживание, здравоохранение, образование (просвещение), культура, архивное дело, физическая культура и спорт;

в интернатуре (до 01.09.2016 года) на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

в аспирантуре (адъюнктуре), ординатуре (клинической ординатуре), ассистентуре-стажировке, а также в докторантуре по направлениям профессиональной деятельности: социальная защита, социальное обслуживание, здравоохранение, образование (просвещение), культура, архивное дело, физическая культура и спорт;

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях социальной защиты, социального обслуживания, здравоохранения, образования (просвещения), культуры, архивного дела, физической культуры и спорта;

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестёр милосердия, в том числе старших и младших обществ Красного Креста и его организаций;

время работы на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий, учреждений и (или) организаций, независимо от форм собственности;

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооружённых Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ СССР, ФСБ (ФСК) России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ (ФАПСИ при ФСО) России, ФСЖВ России, СВР России, ФПС (ПС ФСБ) России и ФСНП России, ГТК России, Минюста России;

периоды военной службы, службы в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации, Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, органах налоговой полиции, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, таможенных органах Российской Федерации, учитываемые в соответствии с законодательством Российской Федерации при исчислении стажа государственной службы, включая периоды нахождения на военной службе по контракту (из расчета один день военной службы за один день работы), периоды нахождения на военной службе по призыву (из расчета один день военной службы за один день работы);

время работы в учреждениях социальной защиты, социального обслуживания, здравоохранения, образования (просвещения), культуры, архивного дела, физической культуры и спорта в период учёбы студентам высших и средних учебных (образовательных) учреждений;

время работы в приёмниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество;

время обучения на курсах по переподготовке, подготовке и повышению квалификации с отрывом от работы по направлениям профессиональной деятельности: социальная защита, социальное обслуживание, здравоохранение, образование (просвещение), культура, архивное дело, физическая культура и спорт;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время работы в учреждениях социальной защиты, социального обслуживания, здравоохранения, образования (просвещения), культуры, архивного дела, физической культуры и спорта стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

время по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет.

На основании решения Комиссии по установлению стажа непрерывной работы, выслугу лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – Комиссия) работникам учреждения могут засчитываться иные периоды замещения (работы) на иных предприятиях, в учреждениях и (или) организациях, опыт и знание работы в которых необходимы указанным работникам для выполнения должностных (профессиональных) обязанностей в соответствии с должностными (рабочими) обязанностями (инструкциями).

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается выплата с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчёт среднего заработка.

Назначение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения, принятого на основании протокола заседания Комиссии по установлению стажа непрерывной работы, выслуги лет.

При увольнении работника надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и её выплата производится при окончательном расчёте.

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГИ ЛЕТ, ДАЮЩИХ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ НАДБАВОК ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ

Основным документом для определения стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет, является трудовая книжка со ссылкой на

документы, подтверждающие стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Из стажа работы, обозначенного в трудовой книжке общей записью, должен быть выделен стаж непрерывной работы, выслуга лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Стаж работы, не установленный записями в трудовой книжке, может быть подтверждён также надлежаще оформленными документами за подписями руководителей предприятий, учреждений и (или) организаций.

Такого рода документы (справки и т.д.) могут выдаваться только на основании имеющихся в предприятии, учреждении и (или) организации документов по учёту личного состава или табельных книг и других документов, подтверждающих срок работы данного лица.

В случае отсутствия документов, подтверждающих работу, и невозможности восстановить эти документы, стаж непрерывной работы, выслуга лет могут быть установлены свидетельскими показаниями не менее чем двух человек. В этом случае Комиссия учреждения обязана затребовать от предприятий, учреждений и (или) организаций официальное подтверждение об уничтожении архива.

Свидетельские показания должны быть даны в письменном виде и только лицами, которые работали совместно с работником, стаж непрерывной работы, выслуга лет которого устанавливается. Свидетельские показания должны содержать указания о месте работы этого лица с точным наименованием предприятия, учреждения или организации, их местонахождения, о времени работы (год и месяц), о занимаемой должности или характере выполнявшейся работы.

Подпись лица, давшего свидетельское показание в письменном виде, должна быть заверена лично руководителем предприятия, учреждения и организации, в котором свидетель работает, а если свидетель не работает, то подпись его должна быть удостоверена в нотариальном порядке. В свидетельском показании должны быть указаны: точный адрес свидетеля, номер его паспорта, а также кем и когда выдан паспорт.

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет, не полностью подтверждённого документами, производится комиссией путём личного опроса лица, стаж непрерывной работы, выслуги, лет которого устанавливается, его свидетелей, а также путём тщательного ознакомления с представленными документами и сопоставления их с устными показаниями.

ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГИ ЛЕТ, ДАЮЩИХ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ НАДБАВОК ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ И ПОРЯДОК ЕЁ РАБОТЫ

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится Комиссией.

Комиссия, а также её состав создаются на основании приказа руководителя

учреждения.

Устанавливается следующий порядок работы Комиссии:

работа Комиссии производится по мере необходимости без вызова работника на заседание Комиссии;

комиссия проверяет документы работника, представленные специалистом, отвечающим за ведение кадрового делопроизводства (трудовую книжку, трудовой договор, справки и др.);

выборка стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет заносится в бланк по установлению стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

решение Комиссии заносится в протокол заседания Комиссии, подписываемый всеми членами Комиссии;

на основании протокола Комиссии издается приказ руководителя учреждения.

Форма протокола заседания Комиссии, а также бланк по установлению стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет утверждается приказом руководителя учреждения.

Дела Комиссии находятся на хранении в учреждении.

Ответственность за своевременный пересмотр у работников размера выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет возлагается на председателя Комиссии.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
учреждения ГБУ АО «СРЦН «Забота»

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ГБУ АО «СРЦН «ЗАБОТА» НА ОСНОВЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий проект положения о порядке стимулирования работников областных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведении министерства социальной защиты населения Амурской области, на основе показателей оценки эффективности их деятельности разработано в соответствии с постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Амурской области».

1.2. Положение о стимулировании работников включает в себя в качестве неотъемлемых его частей:

1.2.1. Перечень показателей эффективности деятельности работников учреждения за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц (Приложение № 1).

1.2.2. Перечень показателей эффективности деятельности работников учреждения за общие результаты работы по итогам работы за квартал (Приложение № 2).

1.2.2. Положение о комиссии по оценке качества профессиональной деятельности работников учреждения на основе показателей эффективности деятельности работников учреждения (Приложение № 3).

1.2.3. Форма протокола заседания комиссии по оценке качества профессиональной деятельности работников учреждения и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (Приложение № 4).

1.2.4. Сводная карта максимального количества баллов по группам (работникам учреждения, группам работников или категориям работников, структурным подразделениям учреждения) (Приложение № 5).

1.2.5. Порядок определения стоимости 1 балла для оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения на основе показателей эффективности деятельности работников учреждения (Приложение № 6).

1.2.6. Табель персональной оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения (Приложение № 7).

1.2.7. Сводная карта (табель) оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения (Приложение № 8).

1.2.8. Табель дифференцированных коэффициентов (Приложение № 9).

1.3. Выплаты стимулирующего характера включают поощрительные выплаты по результатам труда и определяются личным трудовым вкладом работника с учётом конечных результатов деятельности учреждения и состоят из:

1.3.1. Выплат стимулирующего характера, которые устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда учреждения, включаемые в базовый фонд оплаты труда (далее – БФОТ), а именно:

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за наличие учёной степени, почётных званий.

1.3.2. Выплаты стимулирующего характера, определяемые (устанавливаемые) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, включающие в себя выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за месяц и выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц включаются в стимулирующий фонд оплаты труда.

1.4. Настоящее Положение о стимулировании работников предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяемых (устанавливаемых) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, определяет их условия, размеры и порядок установления.

1.5. На основании настоящего Проекта примерного положения о стимулировании работников каждый работник имеет право на получение выплат стимулирующего характера, определяемых (устанавливаемых) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы по итогам и результатам своего труда.

1.6. Для распределения выплат стимулирующего характера, определяемых (устанавливаемых) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы создаётся комиссия по оценке качества и интенсивности профессиональной деятельности работников учреждения, в состав которой входят заведующие отделений (отделов), иные руководители (работники) и представитель (представители) Совета трудового коллектива (иного уполномоченного органа).

Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя учреждения.

**ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА, СОСТАВ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА, ВИДЫ
ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ
ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ОПРЕДЕЛЯЕМЫХ
(УСТАНАВЛИВАЕМЫХ) ПО ПОКАЗАТЕЛЯМ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА С УЧЁТОМ КРИТЕРИЕВ, ПОЗВОЛЯЮЩИХ
ОЦЕНИТЬ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО ЕГО РАБОТЫ**

2.1. Фонд оплаты труда работников (далее – ФОТ) учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

- 2.2. Базовая часть фонда оплаты труда (БФОТ) включает в себя:
 оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
 выплаты компенсационного характера;
 выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
 выплаты за наличие учёной степени, почётных званий;
 все выплаты, производимые руководителю учреждения;
 все выплаты, производимые работникам в соответствии с пунктами 3.12 и 3.13 Положения о стимулировании работников;
- 2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (СФОТ) включает в себя:
 выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 выплаты за качество выполняемых работ.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда (БФОТ) обеспечивает гарантированную заработную плату.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда (СФОТ) является не гарантированной частью заработной платы.

2.5. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пункте 4.1.1 и 4.1.2 положения об оплате труда, определяемые (устанавливаемые) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы зависят от результативности труда работников и устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность, качество и интенсивность его работы.

Указанные выплаты стимулирующего характера являются составной частью заработной платы (оплаты труда работника) и имеют целью поощрять работников за добросовестный, качественный и эффективный труд, повысить заинтересованность в конечном результате работы.

ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ОПРЕДЕЛЯЕМЫХ (УСТАНОВЛИВАЕМЫХ) ПО ПОКАЗАТЕЛЯМ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА С УЧЁТОМ КРИТЕРИЕВ, ПОЗВОЛЯЮЩИХ ОЦЕНИТЬ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО ЕГО РАБОТЫ.

3.1. Выплаты стимулирующего характера, определяемые (устанавливаемые) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы являются неотъемлемой частью заработной платы работников и выплачиваются ежемесячно по итогам работы за месяц в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

3.2. Размер выплат стимулирующего характера, определяемых (устанавливаемых) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы предельным размером не ограничивается.

3.3. Оценка результатов профессиональной деятельности каждого работника осуществляется на основе показателей эффективности деятельности работников учреждения (Приложение № 1 к Положению о стимулировании

работников).

3.4. Показатели эффективности деятельности работников учреждения должны обеспечивать возможность каждому из работников учреждения заработать максимальное количество баллов.

Показатели эффективности деятельности работника учреждения подлежат включению в соответствующий раздел трудового договора, заключаемого с работником.

3.5. Ежемесячная оценка качества профессиональной деятельности сотрудника осуществляется в баллах руководителем структурного подразделения (иным руководителем, уполномоченным должностным лицом) по подчинённости (Приложение № 7 к Положению о стимулировании работников).

3.6. На основании анализа деятельности и вклада каждого работника учреждения составляется Сводная карта (табель) оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения (Приложение № 8 к Положению о стимулировании работников).

3.7. Исходя из общего объёма средств, направляемых учреждением в отчётном периоде на выплаты стимулирующего характера, определяемых (устанавливаемых) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы определяется стоимость 1 балла (Приложение № 6 к Проекту положения о стимулировании работников).

3.8. Сумма выплат стимулирующего характера, определяемых (устанавливаемых) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы за отчётный период каждому работнику определяется индивидуально, путём:

умножения количества набранных работником баллов на стоимость одного балла с учётом применения коэффициента занятости (отработанного времени) и дифференцированного коэффициента в соответствии с Табелем дифференцированных коэффициентов в случае применения в учреждении системы дифференцированных коэффициентов (Приложение № 9 к Положению о стимулировании работников);

умножения количества набранных работником баллов на стоимость одного балла с учётом применения коэффициента занятости (отработанного времени) в случае не применения в учреждении системы дифференцированных коэффициентов.

3.9. Коэффициент занятости (отработанного времени) — это корректирующий коэффициент, отражающий полноту отработанного работником рабочего времени исходя из нормальной (сокращённой) продолжительности рабочего времени.

При условии, что работником в отчётном периоде отработано:

полное рабочее время при полной занятости (работа на полную ставку) коэффициент занятости (отработанного времени) должен быть равен 1;

большее количество рабочего времени при полной занятости (работа на полную ставку) коэффициент занятости (отработанного времени) должен быть

рассчитан пропорционально отработанному времени и его значение может быть больше 1.

При условии, что работником в отчётном периоде по тем или иным причинам отработано не полное количество рабочего времени (отпуск, болезнь, командировка и т.д.) при полной занятости (работа на полную ставку), коэффициент занятости (отработанного времени) определяется пропорционально отработанному времени и должен быть менее 1.

При условии, что работником в отчётном периоде отработано полное количество рабочего времени при не полной занятости (работа на не полную ставку), коэффициент занятости (отработанного времени) определяется пропорционально фактической занятости работника и должен быть менее 1.

Коэффициент занятости (отработанного времени) определяется как частное между фактически отработанным временем (рабочих дней за отчётный период (месяц) и установленным рабочим временем (нормой рабочих дней за отчётный период (месяц) с учётом установленной работнику продолжительности рабочего времени (нормальная (сокращённая) продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время).

В фактически отработанное время не включается оплаченное, но не отработанное время, например, ежегодный отпуск, служебная командировка или время болезни. Стоит слово например

3.10. Дифференцированный коэффициент – это корректирующий коэффициент, который дифференцирует размер выплат стимулирующего характера в суммовом выражении путём коррекции заработанных тем или иным работником баллов за отчётный период.

Система дифференцированных коэффициентов зависит, а дифференцированные коэффициенты устанавливаются в зависимости от замещаемой работником должности (профессии) (должностного (профессионального) положения) и установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

В этом случае дифференцированный коэффициент равный 1 применяется к должности (ставке) с наименьшим (минимальным) окладом (ставкой) в учреждении в соответствии с утверждённым штатным расписанием.

Дифференцированный коэффициент по иным должностям (профессиям) определяется как частное от установленного работнику оклада (ставки) по той или иной должности (профессии) к наименьшему (минимальному) окладу (ставке) в учреждении в соответствии с утверждённым штатным расписанием.

Показатель (величина) дифференцированного коэффициента (коэффициентов) может быть установлен в повышенном или пониженном размере, но не ниже 1.

Дифференцированные коэффициенты, установленные и применяемые в учреждении, систематизируются в Табеле дифференцированных коэффициентов (Приложение № 9 к Положению о стимулировании работников).

3.11. Сумма выплат стимулирующего характера, определяемых (устанавливаемых) по показателям эффективности деятельности работника с

учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы за отчётный период может быть персонально снижена:

в случае наложения на работника дисциплинарного взыскания в отчётном периоде с учётом норм части второй статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

на основании приказа руководителя учреждения с указанием причины (причин) её снижения.

3.12. В случае если работник увольняется до окончания отчётного периода (месяца), выплаты стимулирующего характера, определяемые (устанавливаемые) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы за отчётный неполный период (месяц) в соответствии с Табелем профессиональной оценки качества профессиональной деятельности указанного работника (Приложение № 7 к Положению о стимулировании работников) устанавливаются и выплачиваются пропорционально отработанному времени исходя из стоимости 1 балла, сложившегося (рассчитанного) по итогам предыдущего отчётного периода (месяца).

В этом случае вся начисленная заработная плата указанного работника, включая выплаты стимулирующего характера, определяемые (устанавливаемые) по показателям эффективности деятельности работника включаются в базовую часть фонда оплаты труда (БФОТ) текущего отчётного периода (месяца).

3.13. В случае если работник принят на работу в течение отчётного периода (месяца) и уволился до его окончания, выплаты стимулирующего характера, определяемые (устанавливаемые) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы за отчётный период (месяц) устанавливаются и выплачиваются пропорционально отработанному времени исходя из стоимости 1 балла, сложившегося (рассчитанного) по итогам предыдущего отчётного периода (месяца) по аналогичной должности (профессии).

Под аналогичной должностью (профессией) следует понимать должность (профессию), относящуюся к той же профессиональной квалификационной группе соответствующего квалификационного уровня.

В этом случае вся начисленная заработная плата указанного работника, включая выплаты стимулирующего характера, определяемые (устанавливаемые) по показателям эффективности деятельности работника включаются в базовую часть фонда оплаты труда (БФОТ) текущего отчётного периода (месяца).

3.14. Настоящее положение о стимулировании работников распространяется на заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА МЕСЯЦ

Заместитель директора по воспитательной и реабилитационной деятельности; заведующий отделением; начальник хозяйственного отдела; ведущий юрисконсульт; юрисконсульт; специалисты по секторам: сектор правового и информационно-технического обслуживания; бухгалтерского учета и финансово-хозяйственной деятельности; охраны труда, комплектования кадров и учета кадров

выплата за интенсивность и высокие результаты работы

№ показателя	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
1	2	3	4	5
1	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов учреждения, отсутствие нарушений трудовой дисциплины и иных аналогичных замечаний	Исполнение	до 40
			Наличие 1 замечания	до 20
			Наличие нескольких замечаний	до 5
			Не исполнение	0
2	Надлежащее исполнение должностных (профессиональных) обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определённый период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках выполнения государственного задания учреждения, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	Исполнение	до 40
			Наличие 1 замечания	до 20
			Наличие нескольких замечаний	до 5
			Не исполнение	0
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в том числе: - Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил	Соблюдение	до 20

	делового поведения и общения; - Проявление корректности и внимательности к воспитанникам, опекунам (кандидатам), персоналу и к должностным лицам при служебных контактах с ними; - Проявление терпимости и уважения к гражданам различных социальных групп (в отношении родственников и опекунов воспитанников); - Соблюдение конфиденциальности информации о воспитанниках	Не соблюдение, наличие замечаний	0
Общая (максимальная) сумма баллов:			до 100 б

выплата за качество выполняемых работ

№ показателя	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
1	2	3	4	5
1	Уровень производительности и труда, его результативности и интенсивности	Объём выполняемой работы, мера (процент исполнения) достижения поставленных целей, способность в короткие сроки выполнять определённый объём работы, своевременность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные законодательством, должностным регламентом (рабочей инструкцией) или руководителем сроки	Высокий уровень Средний уровень Уровень ниже среднего Низкий	до 40 до 15 до 5 0
2	Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности при своевременном выполнении работы по должности	Отсутствие фактов нарушений требований законодательства по охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	Отсутствие Незначительные нарушения Наличие несчастных случаев и (или) случаев травматизма	до 40 до 10 0
3	Общие признаки профессиональных и личностных качеств	Уровень производственного подхода к решению поставленных задач (эффективность), активность и инициатива в освоении новой компьютерной, информационной и иной технологии, техники, а также иных предметов труда и приспособлений, способность быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям	Высокий уровень Средний уровень Уровень ниже среднего Низкий	до 20 до 10 до 5 0
Общая (максимальная) сумма баллов:				до 100б

Врачи специалисты

выплата за интенсивность и высокие результаты работы

№ показателя	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
1	2	3	4	5

1	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов учреждения, отсутствие нарушений трудовой дисциплины и иных аналогичных замечаний	Исполнение	до 40
			Наличие 1 замечания	до 20
			Наличие нескольких замечаний	до 5
			Не исполнение	0
2	Надлежащее исполнение должностных (профессиональных) обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определённый период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках выполнения государственного задания учреждения, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	Исполнение	до 40
			Наличие 1 замечания	до 20
			Наличие нескольких замечаний	до 5
			Не исполнение	0
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в том числе: - Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; - Проявление корректности и внимательности к воспитанникам, опекунам (кандидатам) и должностным лицам при служебных контактах с ними; - Проявление терпимости и уважения к гражданам различных социальных групп (в отношении родственников и опекунов воспитанников) - Соблюдение конфиденциальности информации о воспитанниках	Соблюдение	до 20
			Не соблюдение, наличие замечаний	0
Общая (максимальная) сумма баллов:				до 100 б

выплата за качество выполняемых работ

№ показателя	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
1	2	3	4	5
4	Уровень производительности и труда, его результативности и интенсивности	Объём выполняемой работы, мера достижения поставленных целей, способность в короткие сроки выполнять определённый объём работы, своевременность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные законодательством, должностным регламентом (рабочей инструкцией) или руководителем сроки	Высокий уровень	до 40
			Средний уровень	до 15
			Уровень ниже среднего	до 5
			Низкий	0
5	Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности при своевременном	Отсутствие фактов нарушений требований законодательства по охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	Отсутствие	до 40
			Незначительные нарушения	до 10
			Наличие несчастных	0

	выполнении работы по должности		случаев и (или) случаев травматизма	
6	Общие признаки профессиональных и личностных качеств	Уровень производственного подхода к решению поставленных задач, активность и инициатива в освоении новой компьютерной, информационной и иной технологии, техники, а также иных предметов труда и приспособлений, способность быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям	Высокий уровень	до 20
			Средний уровень	до 10
			Уровень ниже среднего	до 5
			Низкий	0
Общая (максимальная) сумма баллов:				до 1006

Старшая медицинская сестра

выплата за интенсивность и высокие результаты работы

№ показателя	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
1	2	3	4	5
1	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов учреждения, отсутствие нарушений трудовой дисциплины и иных аналогичных замечаний	Исполнение	до 40
			Наличие 1 замечания	до 20
			Наличие нескольких замечаний	до 5
			Не исполнение	0
2	Надлежащее исполнение должностных (профессиональных) обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определённый период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках выполнения государственного задания учреждения, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	Исполнение	до 40
			Наличие 1 замечания	до 20
			Наличие нескольких замечаний	до 5
			Не исполнение	0
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в том числе: - Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; - Проявление корректности и внимательности к воспитанникам, опекунам (кандидатам), персоналу и к должностным лицам при служебных контактах с ними; - Проявление терпимости и уважения к гражданам различных социальных групп (в отношении родственников и опекунов воспитанников); - Соблюдение конфиденциальности информации о воспитанниках	Соблюдение	до 20
			Не соблюдение, наличие замечаний	0
Общая (максимальная) сумма баллов:				до 1006

выплата за качество выполняемых работ

№ показателя	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
1	2	3	4	5
1	Уровень производительности и труда, его результативности и интенсивности	Объём выполняемой работы, мера (процент исполнения) достижения поставленных целей, способность в короткие сроки выполнять определённый объём работы, своевременность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные законодательством, должностным регламентом (рабочей инструкцией) или руководителем сроки	Высокий уровень	до 40
			Средний уровень	до 15
			Уровень ниже среднего	до 5
			Низкий	0
2	Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности при своевременном выполнении работы по должности	Отсутствие фактов нарушений требований законодательства по охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	Отсутствие	до 40
			Незначительные нарушения	до 10
			Наличие несчастных случаев и (или) случаев травматизма	0
3	Общие признаки профессиональных и личностных качеств	Уровень производственного подхода к решению поставленных задач (эффективность), активность и инициатива в освоении новой компьютерной, информационной и иной технологии, техники, а также иных предметов труда и приспособлений, способность быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям	Высокий уровень	до 20
			Средний уровень	до 10
			Уровень ниже среднего	до 5
			Низкий	0
Общая (максимальная) сумма баллов:				до 100

Медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра процедурной

выплата за интенсивность и высокие результаты работы

№ показателя	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
1	2	3	4	5
1	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов учреждения, отсутствие нарушений трудовой дисциплины и иных аналогичных замечаний	Исполнение	до 40
			Наличие 1 замечания	до 20
			Наличие нескольких замечаний	до 5
			Не исполнение	0
2	Надлежащее исполнение должностных	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определённый период времени по	Исполнение	до 40
			Наличие 1 замечания	до 20

	(профессиональных) обязанностей	оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках выполнения государственного задания учреждения, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	Наличие нескольких замечаний	до 5
			Не исполнение	0
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в том числе: - Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; - Проявление корректности и внимательности к воспитанникам, опекунам (кандидатам), персоналу и к должностным лицам при служебных контактах с ними; - Проявление терпимости и уважения к гражданам различных социальных групп (в отношении родственников и опекунов воспитанников); - Соблюдение конфиденциальности информации о воспитанниках	Соблюдение	до 20
			Не соблюдение, наличие замечаний	0
			Невыполнение	0
Общая (максимальная) сумма баллов:				до 100 б

выплата за качество выполняемых работ

№ показателя	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
1	2	3	4	5
1	Уровень производительности и труда, его результативности и интенсивности	Объем выполняемой работы, мера (процент исполнения) достижения поставленных целей, способность в короткие сроки выполнять определённый объём работы, своевременность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные законодательством, должностным регламентом (рабочей инструкцией) или руководителем сроки	Высокий уровень	до 40
			Средний уровень	до 15
			Уровень ниже среднего	до 5
			Низкий	0
2	Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности при своевременном выполнении работы по должности	Отсутствие фактов нарушений требований законодательства по охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	Отсутствие	до 40
			Незначительные нарушения	до 10
			Наличие несчастных случаев и (или) случаев травматизма	0
3	Общие признаки профессиональных и личностных	Уровень производственного подхода к решению поставленных задач (эффективность), активность и	Высокий уровень	до 20
			Средний уровень	до 10

качеств	инициатива в освоении новой компьютерной, информационной и иной технологии, техники, а также иных предметов труда и приспособлений, способность быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям	Уровень ниже среднего	до 5
		Низкий	0
Общая (максимальная) сумма баллов:			до 100

Младшая медицинская сестра по уходу за больными, помощник по уходу, младший воспитатель

выплата за интенсивность и высокие результаты работы

№ показателя	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
1	2	3	4	5
1	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов учреждения, отсутствие нарушений трудовой дисциплины и иных аналогичных замечаний	Исполнение	до 40
			Наличие 1 замечания	до 20
			Наличие нескольких замечаний	до 5
			Не исполнение	0
2	Надлежащее исполнение должностных (профессиональных) обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определённый период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках выполнения государственного задания учреждения, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	Исполнение	до 40
			Наличие 1 замечания	до 20
			Наличие нескольких замечаний	до 5
			Не исполнение	0
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в том числе: - Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; - Проявление корректности и внимательности к воспитанникам, опекунам (кандидатам), персоналу и к должностным лицам при служебных контактах с ними; - Проявление терпимости и уважения к гражданам различных социальных групп (в отношении родственников и опекунов воспитанников); - Соблюдение конфиденциальности информации о воспитанниках	Соблюдение	до 20
			Не соблюдение, наличие замечаний	0
4	Выполнение работ, не входящих в должностную	- Участие в уборке и наведении порядка на территории и в помещениях учреждения при подготовке к зимнему,	Выполнение	До 10

(рабочую) инструкцию	летнему оздоровительному сезону, после проведения текущих ремонтов в групповых помещениях, при подготовке ковровых покрытий к зимнему периоду и т.д - работа и помощь в режиме ЧС при возникновении чрезвычайных ситуаций, - участие в общественных мероприятиях учреждения, - другое	Невыполнение	0
Общая (максимальная) сумма баллов:			до 100 б

выплата за качество выполняемых работ

№ показателя	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
1	2	3	4	5
1	Уровень производительности и труда, его результативности и интенсивности	Объём выполняемой работы, мера (процент исполнения) достижения поставленных целей, способность в короткие сроки выполнять определённый объём работы, своевременность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные законодательством, должностным регламентом (рабочей инструкцией) или руководителем сроки	Высокий уровень	до 40
			Средний уровень	до 15
			Уровень ниже среднего	до 5
			Низкий	0
2	Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности при своевременном выполнении работы по должности	Отсутствие фактов нарушений требований законодательства по охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	Отсутствие	до 40
			Незначительные нарушения	до 10
			Наличие несчастных случаев и (или) случаев травматизма	0
3	Общие признаки профессиональных и личностных качеств	Уровень производственного подхода к решению поставленных задач (эффективность), активность и инициатива в освоении новой компьютерной, информационной и иной технологии, техники, а также иных предметов труда и приспособлений, способность быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям	Высокий уровень	до 20
			Средний уровень	до 10
			Уровень ниже среднего	до 5
			Низкий	0
Общая (максимальная) сумма баллов:			до 100б	

Старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, учитель-дефектолог, логопед, музыкальный руководитель, инструктор по адаптивной физической культуре

выплата за интенсивность и высокие результаты работы

№ показателя	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
--------------	---------------------------------------	---	-----------------------	-----------------

1	2	3	4	5
1	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов учреждения, отсутствие нарушений трудовой дисциплины и иных аналогичных замечаний	Исполнение	до 40
			Наличие 1 замечания	до 20
			Наличие нескольких замечаний	до 5
			Не исполнение	0
2	Надлежащее исполнение должностных (профессиональных) обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определённый период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках выполнения государственного задания учреждения, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	Исполнение	до 40
			Наличие 1 замечания	до 20
			Наличие нескольких замечаний	до 5
			Не исполнение	0
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в том числе: - Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; - Проявление корректности и внимательности к воспитанникам, опекунам (кандидатам) и должностным лицам при служебных контактах с ними; - Проявление терпимости и уважения к гражданам различных социальных групп (в отношении родственников и опекунов воспитанников) - Соблюдение конфиденциальности информации о воспитанниках	Соблюдение	до 20
			Не соблюдение, наличие замечаний	0
Общая (максимальная) сумма баллов:				до 100 б

выплата за качество выполняемых работ

№ показателя	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
1	2	3	4	5
4	Уровень производительности труда, его	Объём выполняемой работы, мера достижения поставленных целей, способность в короткие сроки выполнять	Высокий уровень	до 40
			Средний уровень	до 15

	результативности и интенсивности	определённый объём работы, своевременность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные законодательством, должностным регламентом (рабочей инструкцией) или руководителем сроки	Уровень ниже среднего	до 5
			Низкий	0
5	Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности при своевременном выполнении работы по должности	Отсутствие фактов нарушений требований законодательства по охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	Отсутствие	до 40
			Незначительные нарушения	до 10
			Наличие несчастных случаев и (или) случаев травматизма	0
6	Общие признаки профессиональных и личностных качеств	Уровень творческого подхода к решению поставленных задач, активность и инициатива в освоении новой компьютерной, информационной и иной технологии, техники, а также иных предметов труда и приспособлений, способность быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям	Высокий уровень	до 20
			Средний уровень	до 10
			Уровень ниже среднего	до 5
			Низкий	0
Общая (максимальная) сумма баллов:				до 100б

Специалист по социальной работе, специалист по работе с семьей, инструктор по труду, психолог, психолог в социальной сфере, специалист по эргореабилитации (эргоспециалист)

№ показателя	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
1	2	3	4	5
1	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов учреждения, отсутствие нарушений трудовой дисциплины и иных аналогичных замечаний	Исполнение	до 40
			Наличие 1 замечания	до 20
			Наличие нескольких замечаний	до 5
			Не исполнение	0
2	Надлежащее исполнение должностных (профессиональных) обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определённый период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках выполнения государственного задания учреждения, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	Исполнение	до 40
			Наличие 1 замечания	до 20
			Наличие нескольких замечаний	до 5
			Не исполнение	0
3	Соблюдение положений Кодекса	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в том	Соблюдение	до 20

	профессиональной этики	числе: - Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; - Проявление корректности и внимательности к воспитанникам, опекунам (кандидатам), персоналу и к должностным лицам при служебных контактах с ними; - Проявление терпимости и уважения к гражданам различных социальных групп (в отношении родственников и опекунов воспитанников); - Соблюдение конфиденциальности информации о воспитанниках	Не соблюдение, наличие замечаний	0
			Общая (максимальная) сумма баллов:	

выплата за качество выполняемых работ

№ показателя	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
1	2	3	4	5
1	Уровень производительности и труда, его результативности и интенсивности	Объём выполняемой работы, мера (процент исполнения) достижения поставленных целей, способность в короткие сроки выполнять определённый объём работы, своевременность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные законодательством, должностным регламентом (рабочей инструкцией) или руководителем сроки	Высокий уровень	до 40
			Средний уровень	до 15
			Уровень ниже среднего	до 5
			Низкий	0
2	Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности при своевременном выполнении работы по должности	Отсутствие фактов нарушений требований законодательства по охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	Отсутствие	до 40
			Незначительные нарушения	до 10
			Наличие несчастных случаев и (или) случаев травматизма	0
3	Общие признаки профессиональных и личностных качеств	Уровень производственного подхода к решению поставленных задач (эффективность), активность и инициатива в освоении новой компьютерной, информационной и иной технологии, техники, а также иных предметов труда и приспособлений, способность быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям	Высокий уровень	до 20
			Средний уровень	до 10
			Уровень ниже среднего	до 5
			Низкий	0
Общая (максимальная) сумма баллов:				до 100б

Водитель автомобиля

выплата за интенсивность и высокие результаты работы

№ показателя	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
--------------	---------------------------------------	---	-----------------------	-----------------

1	2	3	4	5
1	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, добросовестное исполнение приказов и инструкций, локальных документов учреждения.	Исполнение	до 30
			Наличие 1 замечания	до 15
			Наличие нескольких замечаний	до 5
			Не исполнение	0
2	Надлежащее исполнение должностных (профессиональных) обязанностей	Соблюдение правил эксплуатации оборудования, хранения имущества в учреждении. Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определённый период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках выполнения государственного задания учреждения, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	Исполнение	до 30
			Наличие 1 замечания	до 15
			Наличие нескольких замечаний	до 5
			Не исполнение	0
			Не соблюдение	0
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в том числе: - Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; - Проявление корректности и внимательности к воспитанникам, опекунам (кандидатам), персоналу и к должностным лицам при служебных контактах с ними; - Проявление терпимости и уважения к гражданам различных социальных групп (в отношении родственников и опекунов воспитанников); - Соблюдение конфиденциальности информации о воспитанниках	Соблюдение	до 40
			Не соблюдение, наличие замечаний	0
Общая (максимальная) сумма баллов:				до 100

выплата за качество выполняемых работ

№ показателя	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
1	2	3	4	5
1	Уровень производительности и труда, его результативности и интенсивности	Объём выполняемой работы, мера (процент исполнения) достижения поставленных целей, способность в короткие сроки выполнять определённый объём работы, своевременность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные законодательством, должностным регламентом (рабочей инструкцией) или руководителем сроки	Высокий уровень	до 40
			Средний уровень	до 15
			Уровень ниже среднего	до 5
			Низкий	0

2	Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности при своевременном выполнении работы по должности	Отсутствие фактов нарушений требований законодательства по охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	Отсутствие	до 40
			Незначительные нарушения	до 10
			Наличие несчастных случаев и (или) случаев травматизма	0
3	Общие признаки профессиональных и личностных качеств	Уровень производственного подхода к решению поставленных задач (эффективность), активность и инициатива в освоении новой компьютерной, информационной и иной технологии, техники, а также иных предметов труда и приспособлений, способность быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям	Высокий уровень	до 20
			Средний уровень	до 10
			Уровень ниже среднего	до 5
			Низкий	0
Общая (максимальная) сумма баллов:				до 1006

Подсобный рабочий, кухонный рабочий, повар
выплата за интенсивность и высокие результаты работы

№ показателя	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
1	2	3	4	5
1	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов учреждения, отсутствие нарушений трудовой дисциплины и иных аналогичных замечаний	Исполнение	до 40
			Наличие 1 замечания	до 20
			Наличие нескольких замечаний	до 5
			Не исполнение	0
2	Надлежащее исполнение должностных (профессиональных) обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определённый период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках выполнения государственного задания учреждения, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	Исполнение	до 40
			Наличие 1 замечания	до 20
			Наличие нескольких замечаний	до 5
			Не исполнение	0
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в том числе: - Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил	Соблюдение	до 20

	делового поведения и общения; - Проявление корректности и внимательности к воспитанникам, опекунам (кандидатам), персоналу и к должностным лицам при служебных контактах с ними; - Проявление терпимости и уважения к гражданам различных социальных групп (в отношении родственников и опекунов воспитанников); - Соблюдение конфиденциальности информации о воспитанниках	Не соблюдение, наличие замечаний	0
Общая (максимальная) сумма баллов:			до 100 б

выплата за качество выполняемых работ

№ показателя	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
1	2	3	4	5
1	Уровень производительности и труда, его результативности и интенсивности	Объём выполняемой работы, мера (процент исполнения) достижения поставленных целей, способность в короткие сроки выполнять определённый объём работы, своевременность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные законодательством, должностным регламентом (рабочей инструкцией) или руководителем сроки	Высокий уровень	до 40
			Средний уровень	до 15
			Уровень ниже среднего	до 5
			Низкий	0
2	Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности при своевременном выполнении работы по должности	Отсутствие фактов нарушений требований законодательства по охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	Отсутствие	до 40
			Незначительные нарушения	до 10
			Наличие несчастных случаев и (или) случаев травматизма	0
3	Общие признаки профессиональных и личностных качеств	Уровень производственного подхода к решению поставленных задач (эффективность), активность и инициатива в освоении новой компьютерной, информационной и иной технологии, техники, а также иных предметов труда и приспособлений, способность быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям	Высокий уровень	до 20
			Средний уровень	до 10
			Уровень ниже среднего	до 5
			Низкий	0
Общая (максимальная) сумма баллов:				до 100б

Кладовщик, кастелянша

выплата за интенсивность и высокие результаты работы

№ показателя	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
1	2	3	4	5

1	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, добросовестное исполнение приказов и инструкций, локальных документов учреждения.	Исполнение	до 30
			Наличие 1 замечания	до 15
			Наличие нескольких замечаний	до 5
			Не исполнение	0
2	Надлежащее исполнение должностных (профессиональных) обязанностей	Соблюдение правил эксплуатации оборудования, хранения имущества в учреждении. Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определённый период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках выполнения государственного задания учреждения, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	Исполнение	до 30
			Наличие 1 замечания	до 15
			Наличие нескольких замечаний	до 5
			Не исполнение	0
3	Соблюдение кодекса профессиональной этики и деонтологии	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в том числе: - Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; - Проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; - Проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различной национальности - Учёт культурных особенностей, вероисповедания; защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учёт их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	Соблюдение	до 30
			Не соблюдение, наличие замечаний	0
4	Выполнение работ, не входящих в должностную (рабочую) инструкцию	Доставка благотворительной помощи собственными силами, участие в погрузке, разгрузке благотворительной помощи и т.д.	Выполнение	до 10
			Не выполнение	0
Общая (максимальная) сумма баллов:				до 100

ВЫПЛАТА ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

№ показателя	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
1	2	3	4	5
	Высокое качество выполняемой работы при минимальном руководстве	Содержание и сохранность материальных ценностей в надлежащем виде на складе.	Исполнение	до 50
			Наличие 1 замечания	до 25

	и в короткие сроки.	Обеспечение полноценной выдачи материальных ценностей с соблюдением действующих норм и правил.	Наличие нескольких замечаний	до 10
			Не исполнение	0
		Получение по договорам и другим документам ТМЦ (материалы, оборудование, комплектующие изделия, инвентарь, канцелярские принадлежности, продукты и т.п., оформление документов на получение и отправку ТМЦ.	Исполнение	до 50
			Наличие 1 замечания	до 25
			Наличие нескольких замечаний	до 10
			Не исполнение	0
Общая (максимальная) сумма баллов:				до 100

Машинист по стирке и ремонту спецодежды
выплата за интенсивность и высокие результаты работы

№ показателя	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
1	2	3	4	5
1	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов учреждения, отсутствие нарушений трудовой дисциплины и иных аналогичных замечаний	Исполнение	до 40
			Наличие 1 замечания	до 20
			Наличие нескольких замечаний	до 5
			Не исполнение	0
2	Надлежащее исполнение должностных (профессиональных) обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определённый период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках выполнения государственного задания учреждения, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	Исполнение	до 40
			Наличие 1 замечания	до 20
			Наличие нескольких замечаний	до 5
			Не исполнение	0
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в том числе: - Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; - Проявление корректности и внимательности к воспитанникам, опекунам (кандидатам), персоналу и к должностным лицам при служебных контактах с ними; - Проявление терпимости и уважения к гражданам различных социальных групп (в отношении родственников и опекунов воспитанников); - Соблюдение конфиденциальности информации о воспитанниках	Соблюдение	до 20
			Не соблюдение, наличие замечаний	0
Общая (максимальная) сумма баллов:				до 100 б

выплата за качество выполняемых работ

№ показателя	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
1	2	3	4	5
1	Уровень производительности и труда, его результативности и интенсивности	Объем выполняемой работы, мера (процент исполнения) достижения поставленных целей, способность в короткие сроки выполнять определённый объем работы, своевременность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные законодательством, должностным регламентом (рабочей инструкцией) или руководителем сроки	Высокий уровень	до 40
			Средний уровень	до 15
			Уровень ниже среднего	до 5
			Низкий	0
2	Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности при своевременном выполнении работы по должности	Отсутствие фактов нарушений требований законодательства по охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	Отсутствие	до 40
			Незначительные нарушения	до 10
			Наличие несчастных случаев и (или) случаев травматизма	0
3	Общие признаки профессиональных и личностных качеств	Уровень производственного подхода к решению поставленных задач (эффективность), активность и инициатива в освоении новой компьютерной, информационной и иной технологии, техники, а также иных предметов труда и приспособлений, способность быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям	Высокий уровень	до 20
			Средний уровень	до 10
			Уровень ниже среднего	до 5
			Низкий	0
Общая (максимальная) сумма баллов:				до 1006

Уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик производственных помещений, контролер технического состояния автотранспортных средств, специалист по безопасности дорожного движения

выплата за интенсивность и высокие результаты работы

№ показателя	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
1	2	3	4	5
1	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов учреждения, отсутствие нарушений трудовой дисциплины и иных аналогичных замечаний	Исполнение	до 40
			Наличие 1 замечания	до 20
			Наличие нескольких замечаний	до 5
			Не исполнение	0
2	Надлежащее исполнение	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за	Исполнение	до 40

	должностных (профессиональных) обязанностей	определённый период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках выполнения государственного задания учреждения, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	Наличие 1 замечания	до 20
			Наличие нескольких замечаний	до 5
			Не исполнение	0
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в том числе: - Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; - Проявление корректности и внимательности к воспитанникам, опекунам (кандидатам), персоналу и к должностным лицам при служебных контактах с ними; - Проявление терпимости и уважения к гражданам различных социальных групп (в отношении родственников и опекунов воспитанников); - Соблюдение конфиденциальности информации о воспитанниках	Соблюдение	до 20
			Не соблюдение, наличие замечаний	0
Общая (максимальная) сумма баллов:				до 100 б

выплата за качество выполняемых работ

№ показателя	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
1	2	3	4	5
1	Уровень производительности и труда, его результативности и интенсивности	Объём выполняемой работы, мера (процент исполнения) достижения поставленных целей, способность в короткие сроки выполнять определённый объём работы, своевременность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные законодательством, должностным регламентом (рабочей инструкцией) или руководителем сроки	Высокий уровень	до 40
			Средний уровень	до 15
			Уровень ниже среднего	до 5
			Низкий	0
2	Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности при своевременном выполнении работы по должности	Отсутствие фактов нарушений требований законодательства по охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	Отсутствие	до 40
			Незначительные нарушения	до 10
			Наличие несчастных случаев и (или) случаев травматизма	0
3	Общие признаки профессиональных и личностных качеств	Уровень производственного подхода к решению поставленных задач (эффективность), активность и инициатива в освоении новой компьютерной, информационной и иной	Высокий уровень	до 20
			Средний уровень	до 10
			Уровень ниже среднего	до 5

	технологии, техники, а также иных предметов труда и приспособлений, способность быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям	Низкий	0
Общая (максимальная) сумма баллов:			до 1006

Уборщик территории

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

№ показателя	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
1	2	3	4	5
1	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, добросовестное исполнение приказов и инструкций, локальных документов учреждения.	Исполнение	до 30
			Наличие 1 замечания	до 15
			Наличие нескольких замечаний	до 5
			Не исполнение	0
2	Надлежащее исполнение должностных (профессиональных) обязанностей	Соблюдение правил эксплуатации оборудования, хранения имущества в учреждении. Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определённый период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках выполнения государственного задания учреждения, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	Исполнение	до 30
			Наличие 1 замечания	до 15
			Наличие нескольких замечаний	до 5
			Не исполнение	0
3	Соблюдение кодекса профессиональной этики и деонтологии	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в том числе: - Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; - Проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; - Проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различной национальности - Учёт культурных особенностей, вероисповедания; защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учёт их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	Соблюдение	до 30
			Не соблюдение, наличие замечаний	0
4	Выполнение работ, не входящих в должностную (рабочую)	Доставка благотворительной помощи собственными силами, участие в погрузке, разгрузке благотворительной помощи и	Выполнение	до 10
			Не выполнение	0

инструкцию	т.д.		
Общая (максимальная) сумма баллов:			до 100

выплата за качество выполняемых работ

№ показателя	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
1	2	3	4	5
1	Уровень производительности и труда, его результативности и интенсивности	Объём выполняемой работы, мера (процент исполнения) достижения поставленных целей, способность в короткие сроки выполнять определённый объём работы, своевременность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные законодательством, должностным регламентом (рабочей инструкцией) или руководителем сроки	Высокий уровень	до 40
			Средний уровень	до 15
			Уровень ниже среднего	до 5
			Низкий	0
2	Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности при своевременном выполнении работы по должности	Отсутствие фактов нарушений требований законодательства по охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	Отсутствие	до 40
			Незначительные нарушения	до 10
			Наличие несчастных случаев и (или) случаев травматизма	0
3	Общие признаки профессиональных и личностных качеств	Уровень производственного подхода к решению поставленных задач (эффективность), активность и инициатива в освоении новой компьютерной, информационной и иной технологии, техники, а также иных предметов труда и приспособлений, способность быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям	Высокий уровень	до 20
			Средний уровень	до 10
			Уровень ниже среднего	до 5
			Низкий	0
Общая (максимальная) сумма баллов:				до 1006

ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ЗА ОБЩИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА КВАРТАЛ

(наименование профессии (группы профессий, категории работников))

№ показателя	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
1	2	3	4	5
1	Уровень производительности и труда, его результативности и интенсивности	Объём выполняемой работы, мера достижения поставленных целей, способность в короткие сроки выполнять определённый объём работы, своевременность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные законодательством, должностным регламентом (рабочей инструкцией) или руководителем сроки	Высокий уровень	до 30
			Средний уровень	до 15
			Уровень ниже среднего	до 5
			Низкий	0
2	Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности	Отсутствие фактов нарушений требований законодательства по охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	Отсутствие	до 30
			Незначительные нарушения	до 10
			Наличие несчастных случаев и (или) случаев травматизма	0
3	Общие признаки профессиональных и личностных качеств	Уровень творческого подхода к решению поставленных задач, активность и инициатива в освоении новой компьютерной, информационной и иной технологии, техники, а также иных предметов труда и приспособлений, способность быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям	Высокий уровень	до 20
			Средний уровень	до 10
			Уровень ниже среднего	до 5
			Низкий	0
4	Использование в работе эффективных приёмов, методов, средств организации и контроля деятельности (внедрение в работу нового оборудования и др.)	Наличие/отсутствие эффективных приёмов, методов, средств организации и контроля деятельности	Наличие	до 20
			Наличие не в полном объёме	до 10
			Отсутствие	0
Общая (максимальная) сумма баллов:				до 100

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ НА ОСНОВЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Комиссия по оценке качества профессиональной деятельности работников учреждения на основе показателей эффективности деятельности работников учреждения (далее – Комиссия) создаётся в целях проведения оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения в целях поощрения работников за выполненную работу, за трудовой вклад в организацию деятельности учреждения, направленной на решение социально-экономических задач, связанных с расширением сферы и улучшением качества оказания социальных услуг.

Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

Председатель комиссии осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии и председательствует на заседаниях Комиссии. При отсутствии председателя Комиссии заседание Комиссии проводит заместитель председателя Комиссии.

Секретарь Комиссии информирует членов Комиссии о дате, времени и месте проведения заседания Комиссии и ведёт протоколы заседания Комиссии.

Заседания Комиссии проводятся не позднее 01 числа месяца, следующего за отчётным.

Решения Комиссия принимаются большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседаниях.

При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии, а при его отсутствии – заместителя председателя Комиссии.

Заседание Комиссии считается правомочным, если на нём присутствует не менее половины списочного состава членов Комиссии.

Комиссия имеет право:

1. Заслушивать руководителей структурных подразделений учреждения, иных работников учреждения;
2. Запрашивать дополнительные материалы, письменные пояснения от руководителей структурных подразделений учреждения, иных работников учреждения в рамках своей компетенции;

Секретарь Комиссии не менее чем за 2 рабочих дня до даты проведения заседания Комиссии направляет или иным образом доводит до членов Комиссии материалы по вопросам повестки дня предстоящего заседания Комиссии.

Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии, присутствовавшими на заседании.

**ФОРМА ПРОТОКОЛА
ЗАСЕДАНИЯ КОМИССИИ ПО ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ И РАСПРЕДЕЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ _____

_____ (дата)

_____ (место проведения заседания)

Присутствовали:

Повестка дня:

1. _____

Докладчик:

2. _____

Докладчик:

3. _____

Докладчик:

Предложили:

(указать нормативные и регламентные документы, локальные нормативные акты учреждения, на основании которых выносится решение)

Решили:

(указать о принятых решениях, в том числе: на какой период, в каком размере, в отношении каких работников (групп работников, категорий работников) утверждаются стимулирующие выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, иные решения)

Рекомендовать руководителю учреждения к утверждению:

1) предложенную оценку качества профессиональной деятельности работников учреждения с соответствием с Табелями персональной оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения;

2) стоимость 1 балла для оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения на основе показателей эффективности деятельности работников учреждения за отчётный период *(в случае, когда стоимость 1 балла подлежит утверждению (утверждается) ежемесячно)*;

3) предложенное распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения и выплат стимулирующего характера в соответствии со сводной картой (табелем) оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения.

Комиссия принимает к сведению ранее утверждённую (кем, реквизиты документа) стоимость 1 балла для оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения на основе показателей эффективности деятельности работников учреждения за отчётный период *(в случае, когда стоимость 1 балла была установленным порядком утверждена ранее (на период более 1 месяца. Например: на квартал, на период январь-ноябрь и т.д))*

Голосовали:

За -

Против -

Воздержались -

Председатель комиссии:

Секретарь комиссии:

Члены комиссии:

СОГЛАСОВАНО:

(уполномоченный профсоюзного комитета учреждения, Совета трудового коллектива, иного уполномоченного органа трудового коллектива учреждения)

Приложение № 5
к Положению о порядке
стимулирования работников ГБУ АО
«СРЦН «Забота»

СВОДНАЯ КАРТА
МАКСИМАЛЬНОГО КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО ГРУППАМ
(РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ, ГРУППАМ РАБОТНИКОВ ИЛИ
КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ, СТРУКТУРНЫМ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМ
УЧРЕЖДЕНИЯ)

Наименование должности	Структурное подразделение	Количество штатных единиц	Максимальное количество баллов	Максимальное количество баллов на всю численность
1	2	3	4	5=3*4
ВСЕГО:				

Приложение № 6
к Положению о порядке стимулирования
работников ГБУ АО «СРЦН «Забота»

ПОРЯДОК

ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТОИМОСТИ 1 БАЛЛА ДЛЯ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ НА ОСНОВЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Для определения стоимости 1 балла для оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения на основе показателей эффективности деятельности работников учреждения за отчётный период (месяц) первоначально определяется стимулирующий фонд оплаты труда (СФОТ) за отчётный период (месяц) путём вычитания из общего фонда оплаты труда (ФОТ) за отчётный период (месяц) базового фонда оплаты труда (БФОТ).

Состав БФОТ указан в пункте 2.2. Приложения № 4 положения.

Стоимость 1 балла для оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения на основе показателей эффективности деятельности работников учреждения за отчётный период (месяц) определяется путём деления рассчитанного СФОТ по учреждению за отчётный период (месяц) на заработанное количество баллов работниками учреждения в соответствии с Табелем персональной оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения (Приложение № 7 к Положению о стимулировании работников).

Стоимость 1 балла для оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения на основе показателей эффективности деятельности работников учреждения не должна содержать в себе выплаты, связанные с районным регулированием: сумм районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области), применяемых в данной местности.

Стоимость 1 балла для оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения на основе показателей эффективности деятельности работников учреждения за отчётный период (месяц) учреждением может определяться (устанавливаться) в ином порядке и (или) иным образом, который должен быть изложен в настоящем Порядке определения стоимости 1 балла для оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения на основе показателей эффективности деятельности работников учреждения.

Расчёт стоимости 1 балла для оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения на основе показателей эффективности деятельности работников учреждения за отчётный период (месяц) разрабатывается учреждением самостоятельно и утверждается Комиссией по оценке качества профессиональной деятельности работников учреждения и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (далее – Комиссия) в ходе её заседаний.

Расчёт стоимости 1 балла для оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения на основе показателей эффективности

деятельности работников учреждения за отчётной период (месяц) приобщается (прилагается) к материалам заседания Комиссии.

Приложение № 7
к Положению о порядке
стимулирования работников ГБУ АО
«СРЦН «Забота»

ТАБЕЛЬ
ПЕРСОНАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

(группа, подразделение, категория)

№ пп	Фамилия и инициалы работника	Занимаемая должность	Номер показателя (пункта) оценки качества профессиональной деятельности работников/полученная оценка (в баллах)					Итого баллов	Коэффициент занятости (отработанного времени)	Дифференцированный коэффициент	Расчётный балл
			1	2	3	4	5				
			6	7	8	9	10				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12= 9*10*11
1											
2											
ИТОГО:											

Приложение № 8
к Положению о порядке
стимулирования работников ГБУ АО
«СРЦН «Забота»

СВОДНАЯ КАРТА (ТАБЕЛЬ) ОЦЕНКИ
КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЯ

ЗА _____ 202__ ГОДА

№№ пп	Ф.И.О. работника	Стоимость 1 балла	Расчётный балл		Сумма стимулирующих выплат к начислению
			к утверждению (из графы 12 Приложения № 6)	утверждённый	
1	2	3	4	5=(#)4	6=3*5
1					
2					
3					
ИТОГО:					

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
ГБУ АО «СРЦН «Забота»

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ
АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

Директор
Заместитель директора по реабилитационной и воспитательной деятельности
Главный бухгалтер
Начальник отдела кадров
Начальник хозяйственного отдела
Специалист по охране труда
Специалист в сфере закупок
Ведущий бухгалтер
Ведущий экономист по финансовой работе
Специалист по кадрам
Программист
Ведущий юрисконсульт
Юрисконсульт
Делопроизводитель
Специалист по безопасности дорожного движения

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников ГБУ АО «СРЦН «Забота»

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ
ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА, ЗАНЯТОГО ОКАЗАНИЕМ СОЦИАЛЬНЫХ
УСЛУГ И ИНОГО ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА
ОСНОВНОЙ ПЕРСОНАЛ, ЗАНЯТЫЙ ОКАЗАНИЕМ СОЦИАЛЬНЫХ
УСЛУГ

Заведующий отделением (медицинским отделением с исполнением и без исполнения обязанностей врача-специалиста, социального обслуживания (милосердия, социальной помощи)

Врач-специалист
Старшая медицинская сестра
Медицинская сестра процедурной
Медицинская сестра по массажу
Медицинская сестра палатная (постовая)
Медицинская сестра по физиотерапии
Медицинская сестра диетическая
Инструктор по лечебной физкультуре
Младшая медицинская сестра по уходу за больными
Старший воспитатель
Воспитатель

Учитель-дефектолог
 Педагог-психолог
 Социальный педагог
 Музыкальный руководитель
 Инструктор по адаптивной физической культуре
 Специалист по социальной работе
 Инструктор по труду
 Психолог
 Специалист по социальной работе
 Специалист по работе с семьёй
 Логопед
 Учитель-дефектолог
 Специалист по работе с семьёй
 Психолог в социальной сфере
 Инструктор по адаптивной физической культуре
 Специалист по эргореабилитации (эргоспециалист)

Приложение № 7
 к Положению об оплате труда
 работников ГБУ АО «СРЦН «Забота»

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ (ПРОФЕССИЙ) ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ, ЗАНЯТЫЙ ОКАЗАНИЕМ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ

Младший воспитатель
 Помощник по уходу

ИНОЙ ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ (ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ, НЕ ЗАНЯТЫЙ ОКАЗАНИЕМ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ)

Кухонный рабочий
 Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
 Подсобный рабочий
 Уборщик территории
 Кладовщик
 Уборщик производственных помещений
 Уборщик служебных помещений
 Машинист по стирке и ремонту спецодежды
 Водитель автомобиля
 Повар
 Контролёр технического состояния автотранспортных средств
 Кастелянша.

ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА МЕСЯЦ

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения (руководителя)	Критерии оценки	Количество баллов
По итогам деятельности в отчётном (прошедшем) квартале для установления ежемесячной премии на каждый месяц очередного (предстоящего) квартала			
1	Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	10 баллов
		Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности на отчетную дату	0 баллов
2	Экономически эффективное расходование денежных средств на приобретение товаров, работ, услуг (в целях оптимизации расходов).	<p>Экономически эффективное расходование денежных средств на приобретение товаров, работ, услуг, рассчитывается по формуле: $X = (A * 100\%) / B$ где X - процент экономии денежных средств учреждения по итогам проведения торгов (в том числе по итогам закупок, осуществленных через «Электронный магазин») от общего совокупного годового объема лимитов, предусмотренных на поставку товаров, оказание услуг, выполнение работ (в %); A – сумма экономии денежных средств учреждения, по итогам проведения торгов (в том числе по итогам закупок, осуществленных через «Электронный магазин») за отчетный период (руб.); B - совокупный годовой объем лимитов, предусмотренных на поставку товаров, оказание услуг, выполнение работ за исключением закупок, относящихся к сфере деятельности субъектов естественных монополий (в соответствии с ФЗ РФ от 17.08.1995 № 147 ФЗ), а также оказанию услуг по водоснабжению, водоотведению, и теплоснабжению (руб.)</p> <p>Присвоение баллов: X = от 0 % до 0,49 % X = от 0,5 % до 4 % X = от 4,1 % до 8 % X = от 8,1 % до 16 % X = от 16,1 % до 25 % X = от 25,1 % и более</p> <p>Сумма экономии денежных средств по итогам проведения торгов (в том числе по итогам закупок, осуществленных через «Электронный магазин») учитывается за отчетный период без нарастающего итога.</p>	<p>0 баллов 2 балла 4 балла 6 баллов 8 баллов 10 баллов</p>
3	Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения	Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно - управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 40%) Несоблюдение	<p>5 баллов 0 баллов</p>

4	Выполнение квоты по приёму на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации)	Выполнение квоты Невыполнение квоты	2 балла 0 баллов
	Итого (максимальное) количество баллов оценки эффективности деятельности учреждения (руководителя) для установления стимулирующей выплаты на II-IV кварталы		27
	Итого (максимальное) количество баллов оценки эффективности деятельности учреждения (руководителя) для установления стимулирующей выплаты на II-IV кварталы (для учреждений с численностью работников менее 35 человек)		25
По итогам деятельности в отчётном (прошедшем) году для установления ежемесячной премии на каждый месяц I-го квартала следующего года			
1	Выполнение государственного задания	Выполнение государственного задания в полном объеме Объем выполненного государственного задания определяется как отношение количества фактически оказанных государственных услуг в учреждении к объему государственных услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию: 97-100%; 95-96%; менее 95 %.	10 баллов 8 баллов 0 баллов
2	Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	10 баллов
		Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности на отчетную дату	0 баллов
3	Экономически эффективное расходование денежных средств на приобретение товаров, работ, услуг (в целях оптимизации расходов).	Экономически эффективное расходование денежных средств на приобретение товаров, работ, услуг, рассчитывается по формуле: $X = (A * 100\%) / B$ где X - процент экономии денежных средств учреждения по итогам проведения торгов (в том числе по итогам закупок, осуществленных через «Электронный магазин») от общего совокупного годового объема лимитов, предусмотренных на поставку товаров, оказание услуг, выполнение работ (в %); A – сумма экономии денежных средств учреждения, по итогам проведения торгов (в том числе по итогам закупок, осуществленных через «Электронный магазин») за отчетный период (руб.); B - совокупный годовой объем лимитов, предусмотренных на поставку товаров, оказание услуг, выполнение работ за исключением закупок, относящихся к сфере деятельности субъектов естественных монополий (в соответствии с ФЗ РФ от 17.08.1995 № 147 ФЗ), а также оказанию услуг по водоснабжению, водоотведению, и теплоснабжению (руб.) Присвоение баллов: X = от 0 % до 0,49 % X = от 0,5 % до 4 % X = от 4,1 % до 8 % X = от 8,1 % до 16 % X = от 16,1 % до 25 % X = от 25,1 % и более Сумма экономии денежных средств по итогам проведения торгов (в том числе по итогам закупок, осуществленных через «Электронный магазин»)	0 баллов 2 балла 4 балла 6 баллов 8 баллов 10 баллов

		учитывается за отчетный период без нарастающего итога.	
4	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом (без учёта повышения размера заработной платы, обеспечиваемого за счёт средств областного бюджета)	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом (без учёта повышения размера заработной платы, обеспечиваемого за счёт средств областного бюджета): на уровне инфляции и более ниже уровня инфляции без учёта заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера	2 балла 0 баллов
5	Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения	Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно - управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 40%) Несоблюдение	5 баллов 0 баллов
6	Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг организациями социального обслуживания	86-100 баллов 71-85 баллов 51-70 баллов 1-50 баллов	10 баллов 8 баллов 6 баллов 0 баллов
7	Выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания услуг организациями социального обслуживания	100% 90-99% 80-89% 70-79% 60-69% 0-59%	10 баллов 8 баллов 6 баллов 4 балла 2 балла 0 баллов
8	Выполнение квоты по приёму на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации)	Выполнение квоты Невыполнение квоты	2 балла 0 баллов
	Итого (максимальное) количество баллов оценки эффективности деятельности учреждения (руководителя) для установления стимулирующей выплаты на I квартал		59
	Итого (максимальное) количество баллов оценки эффективности деятельности учреждения (руководителя) для установления стимулирующей выплаты на I квартал (для учреждений с численностью работников менее 35 человек)		57