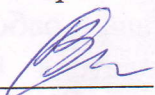


Представитель работников
Председатель Совета трудового
коллектива ГАУСО СО «КЦСОН
Пригородного района»

 О.С. Виноградова

« 29 » июля 2022 г.

Представитель работодателя
Директор ГАУСО СО «КЦСОН
Пригородного района»



М.П. Поводырь

« 29 » июля 2022 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 6
О ВНЕСЕНИИ ДОПОЛНЕНИЙ (ИЗМЕНЕНИЙ)
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
НА 2021-2024 ГОДЫ

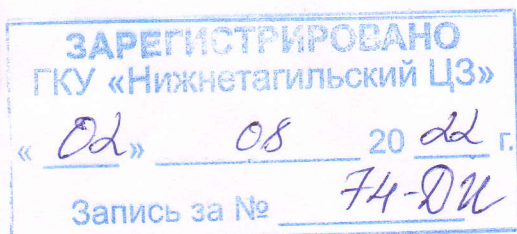
государственного автономного учреждения социального обслуживания
Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения
Пригородного района»

(ГАУСО СО «КЦСОН Пригородного района»)

ПРИНЯТ НА СОБРАНИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

(протокол № 3 от 29 июля 2022)

г. Нижний Тагил



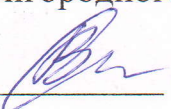
государственное автономное учреждение социального обслуживания Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Пригородного района», именуемое далее «Работодатель», в лице директора Поводырь Маргариты Петровны, действующего на основании Устава и работники Учреждения, именуемые далее «Работники», в лице председателя Совета трудового коллектива (далее – СТК) Виноградовой Ольги Сергеевны, действующего на основании Положения СТК, протокола № 3 Общего собрания трудового коллектива от 29 июля 2022 года, в целях соответствия Коллективного договора трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам на основании Трудового Кодекса Российской Федерации заключили настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору о нижеследующем:

1. Дополнить Положение об оплате труда работников ГАУСО СО «КЦСОН Пригородного района», являющегося Приложением № 5 к Коллективному договору, следующим приложением:

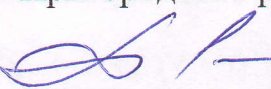
Приложение № 6 к Положению об оплате труда работников ГАУСО СО «КЦСОН Пригородного района» - Положение об «эффективном контракте» и критериях оценки эффективности деятельности работников ГАУСО СО «КЦСОН Пригородного района» (прилагается);

2. Настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору вступает в силу с момента подписания.

Председатель Совета трудового
коллектива ГАУСО СО «КЦСОН
Пригородного района»

 О.С. Виноградова

Представитель работодателя
Директор ГАУСО СО «КЦСОН
Пригородного района»

 М.П. Поводырь

**Положение
об «эффективном контракте» и критериях оценки эффективности
деятельности работников государственного автономного учреждения
социального обслуживания Свердловской области
«Комплексный центр социального обслуживания населения
Пригородного района»**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об «эффективном контракте» и критериях оценки эффективности деятельности работников ГАУСО СО «КЦСОН Пригородного района» (далее – Положение) разработано в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке исполнительными органами государственной власти Свердловской области и органами местного самоуправления муниципальных образований в Свердловской области показателей эффективности деятельности государственных и муниципальных учреждений, подготовленными Министерством экономики Свердловской области, Методическими рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области при введении «Эффективного контракта», утвержденными Министерством социальной политики Свердловской области, в целях определения показателей эффективности и критерии выплат за качество выполняемых работ работниками учреждения по результатам труда за определенный период времени, а также на основании Положения об оплате труда, являющегося Приложением № 5к Коллективному договору ГАУ «КЦСОН Пригородного района», принятому протоколом от 16.03.2021г. № 3 Конференции трудового коллектива, с изменениями и дополнениями.

2. Положение предусматривает единые подходы к определению стимулирующей части трудового договора («эффективного контракта») работников ГАУСО СО «КЦСОН Пригородного района» (далее -Центр), а также определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

3. Положение является приложением к Положению об оплате труда работников Центра, вступает в действие с момента утверждения. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются на Конференции трудового коллектива или общем собрании работников и утверждаются путем внесения изменений в Коллективный договор Учреждения.

4. Основное назначение стимулирующей части трудового договора («эффективный контракт») – дифференциация оплаты труда основных работников всех категорий должностей в зависимости от качества труда, мотивации на продуктивный результат деятельности Центра, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

5. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются на основании задач, поставленных перед Центром учредителем и отражают наиболее подходящие для Центра способы их регламентации с учетом имеющегося потенциала и ресурсов.

6. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности Центра (Приложение – Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников ГАУСО СО «КЦСОН Пригородного района»).

7. Цель оценки результативности труда работников – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путём объективного оценивания результатов деятельности работников и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда Центра. Фонд оплаты труда работников Центра на стимулирующие выплаты формируется исходя из объема субсидии на выполнение государственного задания, поступающих в Центр в установленном Учредителем порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников всех структурных подразделений устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области от 23 марта 2017 г. № 170-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области», с учетом разработанных в Центре показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, при условии наличия экономии фонда оплаты труда.

Глава 2. Основания и порядок заключения с работниками «эффективного контракта»

9. Перевод работников на «эффективный контракт» производится путем заключения двухстороннего соглашения между работодателем и работником, в том числе отражения факта оценки эффективности деятельности в трудовом договоре работника.

10. Для распределения стимулирующих выплат на основе коллегиальности действует Комиссия о денежном поощрении работников (далее - Комиссия). Комиссия утверждается приказом директора ежегодно. В состав комиссии включаются главный бухгалтер, специалист по кадрам, юрисконсульт, заместитель директора, председатель Совета трудового коллектива.

11. Основанием для определения размера стимулирующей выплаты работника является решение комиссии по определению эффективности деятельности работников Центра за месяц, утвержденное с начала года директором, при необходимости которое корректируется в течение года.

12. Основанием для определения размера стимулирующей выплаты социальным работникам является ежемесячное решение комиссии на основании оценки эффективности деятельности социальных работников Центра.

13. Оценка эффективности деятельности работников осуществляется руководителями структурных подразделений и представляется на рассмотрение комиссии с 2 по 30 число текущего месяца.

14. Оценка эффективности деятельности работников включает в себя:

3

- оценку эффективности деятельности работников по решению непосредственного руководителя;

- оценку эффективности деятельности работников по решению комиссии.

15. Для повышения объективности оценки эффективности профессиональной деятельности работника на основе оценки эффективности его деятельности, установленной непосредственным руководителем, делается заключение (оценка) ответственным лицом:

- заместители директора - определяют оценку эффективности деятельности руководителей структурных подразделений и согласовывают оценку эффективности деятельности работников подведомственных структурных подразделений (по направлениям деятельности);

- главный бухгалтер - определяет оценку эффективности деятельности работников службы бухгалтерского учета и финансово-экономической деятельности.

Директор определяет оценку эффективности деятельности главного бухгалтера, заместителей директора, работников аппарата Центра.

Директор имеет единоличное право на оценку эффективности деятельности работников Центра, уменьшение или увеличение размера стимулирующих выплат при выполнении поручений руководства по организации деятельности учреждения.

16. При невыполнении любого из показателей эффективности работы право у работников на стимулирующую выплату за этот конкретный показатель не наступает.

17. На основании решения комиссии издается приказ директора учреждения об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения за отчетный период (месяц, квартал и т.д.).

Начисление и оплата стимулирующих выплат осуществляется бухгалтером на основании изданного приказа по Центру.

18. При наложении дисциплинарного взыскания на работника Центра критерии эффективности, на которые распространяется дисциплинарное взыскание, не учитываются до момента снятия дисциплинарного взыскания, либо до момента прекращения срока его действия.

Глава 3. Порядок определения стимулирующих выплат

19. Размер стимулирующих выплат определяется в соответствии с Приложением к настоящему Положению – Критериями оценки эффективности деятельности работников ГАУСО СО «КЦСОН Пригородного района» и составляет от 0 до 200 % от должностного оклада.

20. Размер стимулирующих выплат в отношении должностей, оклады которых составляют менее 10 тысяч рублей и не относятся к категории работников, для которых установлены контрольные показатели по заработной плате («дорожная карта») определяется в размере от 0 до 300 % от должностного оклада в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности.

21. Для определения при необходимости размера стимулирующих выплат на заседание комиссии ответственными лицами представляются заполненные бланки оценки эффективности деятельности всех работников Центра (форма 1), кроме тех, кому установлена приказом директора Центра стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с Положением об оплате труда. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться на

определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) в процентах от оклада (доплатного оклада).

С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть досрочно пересмотрен или отменен локальным нормативным актом учреждения.

Форма №

Оценка эффективности деятельности

ФИО и должность работника

за _____ период 20__ г.

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер вы- плат в % от должностного оклада	Оценка эффективности
1.			
2.			
	Размер премии за месяц		
	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений руководи- теля (по решению директора)		
	Размер премии за месяц по решению комиссии		

Зав. отделением
(ФИО) _____

Согласовано
заместитель директора _____

(ФИО)

Размер премии (руб) по решению комиссии	
--	--

Члены комиссии:

_____ (должность)	_____ (подпись)	_____ (ФИО)
_____ (должность)	_____ (подпись)	_____ (ФИО)
_____ (должность)	_____ (подпись)	_____ (ФИО)

« _____ » _____ 20__

Оценка эффективности деятельности социальных работников

ФИО и должность социального работника

за _____ период 20__ г.

№	Критерии оценки эффективности деятельности	Макси- мальное значение оценки	Само- оценка	Оценка эффектив- ности за месяц	
				Оценка зав.ОС О	Оценка комис- сии
1					
2					
3					
4	Размер премии за месяц				
5	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поруче- ний руководителя (по решению директора)				
6	Размер премии за месяц по решению комиссии				

Зав. отделением
(ФИО) _____

Согласовано
заместитель директора _____

(ФИО)

Размер премии (руб) по решению комиссии

Члены комиссии:

(должность)

(подпись)

(ФИО)

(должность)

(подпись)

(ФИО)

(должность)

(подпись)

(ФИО)

« _____ » _____ 20__ г.

22. Бланк оценки эффективности деятельности работников заполняется непосредственным руководителем в соответствии с достигнутыми результатами профессиональной деятельности работников, на основе критериев оценки деятельности, установленных настоящим Положением и разработанных персонально для каждого работника или должности. Показатели эффективности и критерии оценки эффективности деятельности работников указаны в приложении к настоящему Положению.

23. Установленные стимулирующие выплаты производятся за установленный период за фактически отработанное время в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

24. Стимулирующие выплаты работникам Центра не начисляются в следующих случаях:

- невыполнение государственного задания и сетевых показателей – 100%;
- несоблюдение трудовой дисциплины до 100%;
- несоблюдение техники безопасности до 100%;
- нарушение исполнительской дисциплины до 100%;
- наличие обоснованных жалоб от клиентов до 100%;
- невыполнение разовых поручений руководителя до 100%;
- наличие неснятого дисциплинарного взыскания до 100%

25. Работникам Центра, с которыми трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя на основании пунктов 5,6,7,8,9,10,11 части 1 статьи 81 ТК РФ, стимулирующие выплаты не выплачиваются.

Глава 4. Заключительные положения

26. Заместители директора, главный бухгалтер, заведующие отделениями являются ответственными лицами за правильность и достоверность предоставляемой информации для начисления стимулирующей части трудового договора (эффективно контракта). Специалист по кадрам отвечает за своевременное заключение дополнительных соглашений с работниками или трудовых договоров.

27. Бухгалтер, осуществляющий начисление заработной платы, несет персональную ответственность за расчеты, начисления в соответствии с представленными документами.

28. Ответственные лица (заместители директора, главный бухгалтер, заведующие отделениями) не позднее 3-х рабочих дней после утверждения настоящего Положения должны персонально ознакомить с ним работников.

29. Работникам, уволенным в течение месяца, стимулирующие выплаты осуществляются за фактически отработанное время на основании критериев оценки эффективности деятельности, определенных непосредственным руководителем в соответствии с достигнутыми результатами профессиональной деятельности работников и согласованных с заместителем директора по направлению деятельности.

Приложение
к Положению об «эффективном контракте»
и критериях оценки эффективности деятельности
работников ГАУСО СО «КЦСОН Пригородного района»

**Критерии эффективности деятельности
работников ГАУСО СО «КЦСОН Пригородного района»**

1. Заместитель директора (по основной деятельности)

№ п/п	Критерии Оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от должност- ного оклада
1	Обеспечение выполнения государственного задания и сетевых показателей в общем по Центру, отсутствие обоснованных жалоб Обеспечение выполнения ключевых показателей эффективности деятельности учреждения	30
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Обеспечение подготовки ежемесячных, квартальных отчетов, проверки, доработки, формирования сводного отчета, подготовки ответов на разовые запросы в установленные сроки	20
3	Обеспечение планирования работы Центра (разработка ежемесячных, перспективных планов деятельности учреждения)	10
4	Выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссиях, созданных в учреждении; проведение работ по сертификации и другое)	15
5	Организация работы учреждения по информационно-разъяснительной деятельности (работа со СМИ, сайтом, газетой «За социальное содружество», разработка буклетов), Контроль актуализации и содержания информации.	10
6	Обеспечение внедрения систем менеджмента качества и менеджмента социальной ответственности в работе подведомственных структурных подразделений	15
7	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты и Положений кодекса служебной этики	10
8	Умение оперативно принимать решение в кризисных ситуациях Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений руководителя	до 40

2. Заместитель директора (по административно-хозяйственной деятельности)

№ п/п	Критерии Оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от должност- ного оклада
1	Обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения Обеспечение выполнения ключевых показателей эффективности деятельности учреждения	30
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Обеспечение подготовки ежемесячных, квартальных отчетов, проверки, доработки, подготовки ответов на разовые запросы в установленные сроки	20
3	Выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссиях, созданных в учреждении; проведение работ по сертификации, организация проведения ремонтных работ и другое)	15
4	Контроль за организацией безопасности движения автотранспорта учреждения, за организацией эксплуатации, технического обслуживания и ремонта автотранспорта и обеспечение его горюче-смазочными материалами	15
5	Организация противопожарной безопасности и антитеррористической защищенности в учреждении	10

6	Обеспечение безотказной и бесперебойной работы программно-технических средств, а также информационных ресурсов учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	10
7	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, норм и правил безопасности и противопожарной защиты и Положений кодекса служебной этики	10
8	Умение оперативно принимать решение в кризисных ситуациях Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений руководителя	до 40

3. Заместитель директора (стационарное отделение социальной реабилитации)

№ п.п	Критерии Оценки эффективности деятельности	Размер выплат % от должностного оклада
1	Обеспечение безопасности несовершеннолетних в отделении, безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем структурного отделения Учреждения, расположенного в с.Южаково. Обеспечение выполнения ключевых показателей эффективности деятельности отделения	30
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Обеспечение подготовки ежемесячных, квартальных отчетов, проверки, доработки, подготовки ответов на разовые запросы в установленные сроки	20
3	Выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссиях, созданных в отделении; участие в организации проведения ремонтных работ, руководство работ по благоустройству территории и другое)	15
4	Контроль за выполнением Правил противопожарной охраны, санитарно-гигиенических требований, правил и норм охраны труда и техники безопасности	10
5	Контроль за состоянием медицинского обслуживания воспитанников, жилищно-бытовыми условиями, учебно-материальной базой, соблюдением правил санитарно-гигиенического режима и охраны труда	15
6	Обеспечение безотказной и бесперебойной работы программно-технических средств, а также информационных ресурсов учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	10
7	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, Положений кодекса служебной этики	10
8	Умение оперативно принимать решение в кризисных ситуациях Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений руководителя	до 40

4. Заместитель директора по медицинской части

№ п.п	Критерии Оценки эффективности деятельности	Размер выплат % от должностного оклада
1	Контроль организации и качества лечебно-оздоровительных мероприятий, а также своевременного социально-медицинского обслуживания получателей социальных услуг Стационарного отделения медико-социальной реабилитации (далее – СОМСР) и Стационарного отделения социальной реабилитации (далее – СОСР)	30
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Подготовка и представление на утверждение директору учреждения, в пределах своей компетенции, информационных материалов и необходимой отчетности по запросам Министерства социальной политики Свердловской области в установленные сроки	20
3	Выполнение работником важных, сложных и срочных работ (контроль за эффективностью работы реабилитационно-экспертной комиссии учреждения в отделениях; проведение плановых и внеплановых проверок и состояния лечебно-профилактического и реабилитационного процесса в отделениях)	20
4	Разработка и реализация санитарно-просветительной работы среди персонала и получателей социальных услуг СОМСР и СОСР	15

5	Контроль за состоянием медицинского обслуживания получателей социальных услуг в отделениях, соблюдением правил санитарно-гигиенического режима	15
6	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, норм и правил безопасности и противопожарной защиты и Положений кодекса служебной этики	10
7	Умение оперативно принимать решение в кризисных ситуациях Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений руководителя	до 40

5. Главный бухгалтер

№ п/п	Критерии Оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от должностного оклада
1	Исполнение показателей Плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения за отчетный год. Контроль за исполнением показателей государственного задания и «Дорожной карты». Обеспечение выполнения ключевых показателей эффективности деятельности учреждения по своему направлению работы	30
2	Анализ, планирование, оценка финансовой и хозяйственной деятельности учреждения, осуществление внутреннего финансового контроля	10
3	Соблюдение порядка ведения бухгалтерского учета, финансовой и кассовой дисциплины, отсутствие нарушений сроков предоставления бухгалтерской отчетности, финансовой и статистической информации.	20
4	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	15
5	Выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссиях, созданных в учреждении; осуществление закупок товаров, работ и услуг конкурентными способами и другое)	15
6	Обеспечение информационной открытости учреждения (размещение информации на сайте bus.gov)	10
7	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, норм и правил охраны труда и противопожарной защиты и Положений кодекса служебной этики	10
8	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений руководителя Умение оперативно принимать решение в кризисных ситуациях	до 40

6. Социальные работники отделений социального обслуживания на дому

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов на одного соц.работника
1	Интенсивность работы (за перевыполнение нормы оказанных услуг за месяц)	
	до 50 услуг	5
	51-100 услуг	10
	101-150 услуг	15
	151- 200 услуг	20
	свыше 200 услуг	25
2	Количество обслуживаемых получателей социальных услуг (ПСУ), в т.ч. в неблагоустроенном секторе (не менее 10 услуг)	
	3 -5 чел.	5
	6- 8 чел.	10
	9- 11 чел.	15
	12-14 чел.	20
	15-17 чел.	25
	свыше 17 чел.	30

3	Привлечение новых получателей социальных услуг (2 балла за каждого привлеченного и принятого на обслуживание получателя услуг)	2
4	Оказание социальных услуг в 2-х и более населенных пунктах	10
5	Стажировка первично устроенных сотрудников, студентов на практике	5
6	Замещение на время отсутствия основного работника (2 балла за 1 получателя, получившего не менее 4 услуг в месяце)	2
7	Отсутствие обоснованных жалоб/ наличие обоснованных жалоб	5/-5
8	Дополнительные	5
8.1	Участие в мероприятиях различного уровня (конкурсах, субботниках, общественно-политических мероприятиях, опросах, благотворительных акциях, привлечение благотворительных средств, волонтерской деятельности и пр.)	5
	Итого баллов по решению зав.отделением	
	Итого баллов по решению комиссии	

7. Специалисты по социальной работе

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от должностного оклада (13916 руб)
1	Выполнение установленного государственного задания по своему направлению деятельности	5
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение порядка и сроков предоставления отчетности, достоверных информационных материалов)	2
3	Информирование населения о деятельности учреждения (работа со СМИ, подготовка материалов, статей для газеты учреждения, участие или проведение обучающих семинаров и пр.)	2
4	Внедрение и использование в работе с получателями услуг новых технологий социального обслуживания, передовых форм, работа с БОМЖ, работа в программах	2
5	Организация работы по благотворительности (привлечение внебюджетных средств, проведение благотворительных мероприятий и пр.) Привлечение волонтеров для оказания помощи слабо защищенным категориям населения	5
6	Выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссий, созданных в учреждении; проведение работ по сертификации, организация и реализации мероприятий в сфере деятельности учреждения, методическая помощь работникам учреждения и другое)	5
7	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты, кодекса служебной этики	2
8	Участие в мероприятиях различного уровня (конкурсах ,субботниках, общественно-политических мероприятиях, круглых столах, , методических секциях и пр.)	5
9	Уведомление о мероприятиях ИПРА (по решению директора)	2
10	Размер выплат	30
11	выполнение внеплановых заданий и поручений руководителя (по решению директора)	до 20

8. Заведующие ОСО на дому

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от должностного оклада (14278 руб)
1	Выполнение установленного государственного задания и сетевых показателей	20
2	Оказание дополнительных платных услуг, Привлечение внебюджетных средств	10

3	Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение сроков предоставления отчетности, графика посещений получателей услуг соц. работниками, своевременная корректировка данных об оказанных услугах и сдача денежных средств за оплату услуг, предоставление достоверных данных об оказанных услугах)	10
4	Внедрение системы контроля качества предоставляемых услуг в деятельность отделения. Отсутствие жалоб получателей услуг на качество оказываемых услуг.	10
5	Умение оперативно принимать в отделении решение в кризисных ситуациях	10
6	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе отделения, отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб от получателей социальных услуг	10
7	Выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссий, созданных в учреждении; проведение работ по сертификации, организация и реализации мероприятий в сфере деятельности учреждения и другое)	10
8	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты. Соблюдение Положений кодекса служебной этики и поведения	10
9	Организация в отделении информирования населения о деятельности учреждения (работа со СМИ, подготовка материалов, статей для газеты учреждения, организация и проведение обучающих семинаров, круглых столов, пр.)	10
10	Участие в мероприятиях различного уровня (конкурсах профмастерства, субботниках, общественно-политических мероприятиях, круглых столах, методических секциях и пр.)	10
11	Выполнение внеплановых заданий и поручений руководителя (по решению директора)	до 20

9. Заведующие отделением сопровождения замещающих семей, отделения профилактики безнадзорности несовершеннолетних и отделения социальной реабилитации (временный приют)

№ п.п.	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от должностного оклада (14278 руб)
1	Выполнение установленного государственного задания по своему направлению по обеспечению безопасности получателей социальных услуг	20
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины в отделении (соблюдение порядка и сроков предоставления отчетности, достоверных информационных материалов, аналитических справок, выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений руководителя)	10
3	Внедрение системы внутреннего контроля качества предоставляемых услуг в деятельность отделения. Ведение мониторинга качества и результативности предоставления услуг подчиненными сотрудниками	10
4	Умение оперативно принимать в отделении решение в кризисных ситуациях	10
5	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб от несовершеннолетних подопечных и их опекунов	10
6	Выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссий, созданных в учреждении; проведение работ по сертификации, организация и реализации мероприятий в сфере деятельности учреждения и другое)	10
7	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты, кодекса служебной этики	10
8	Организация работы по благотворительности (привлечение внебюджетных средств, проведение благотворительных мероприятий и пр.) Привлечение волонтеров для оказания помощи слабо защищенным категориям населения, наставничество	10

9	Информирование населения о деятельности учреждения (работа со СМИ, подготовка материалов, статей для газеты учреждения, организация и проведение обучающих семинаров, круглых столов, пр.), участие в мероприятиях различного уровня (конкурсах профмастерства, субботниках, общественно-политических мероприятиях, круглых столах, методических секциях и пр.)	10
10	Организация партнерской деятельности в рамках выполнения задач отделения (социальной реабилитации несовершеннолетних, сопровождения замещающих семей или профилактики безнадзорности несовершеннолетних)	10
11	Выполнение внеплановых заданий и поручений руководителя (по решению директора)	до 20

10. Заведующий стационарного отделения медико-социальной реабилитации

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от должностного оклада (10462 руб)
1	Выполнение установленного государственного задания и сетевых показателей	20
2	Оказание дополнительных платных услуг, привлечение внебюджетных средств (оказание услуг за плату)	10
3	Внедрение системы внутреннего контроля качества предоставляемых услуг в деятельность отделения. Отсутствие жалоб получателей услуг на качество оказываемых услуг. Ведение мониторинга качества и результативности предоставления услуг подчиненными сотрудниками	10
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение порядка и сроков предоставления отчетности, достоверных информационных материалов, аналитических справок, выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений руководителя)	10
5	Умение оперативно принимать в отделении решение в кризисных ситуациях	10
6	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб от получателей социальных услуг	10
7	Выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссий, созданных в учреждении; проведение работ по сертификации, организация и реализации мероприятий в сфере деятельности учреждения и другое)	10
8	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты, кодекса служебной этики	10
9	Привлечение волонтеров для оказания помощи получателям социальных услуг отделения, проведения концертных программ, наставничество	10
10	Информирование населения о деятельности учреждения (работа со СМИ, подготовка материалов, статей для газеты учреждения, организация и проведение семинаров, круглых столов и пр.), участие в мероприятиях различного уровня (конкурсах профмастерства, субботниках, общественно-политических мероприятиях, круглых столах, методических секциях и пр.)	10
11	Выполнение внеплановых заданий и поручений руководителя (по решению директора)	до 20

III. Социальный педагог

№ п.п.	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от должностного оклада (12613 руб)
1	Выполнение государственного задания по оказанию услуг получателям (количество)	10
2	Качество выполняемой работы. Отсутствие жалоб получателей услуг на качество оказываемых услуг	5
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение порядка и сроков предоставления отчетности)	10
4	Внедрение и использование в работе с получателями услуг новых технологий социального обслуживания, передовых форм и методов работы	10
5	Выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссий, созданных в учреждении; организация и реализации мероприятий в сфере деятельности учреждения и другое)	
6	Участие в мероприятиях различного уровня, в том числе для получателей услуг	10
7	Информирование населения о деятельности учреждения (работа со СМИ, подготовка материалов, статей для газеты учреждения и другое)	
8	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты и соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения	5
9	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений руководителя (по решению директора)	до 30

IV. Культурный организатор

№ п.п.	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от установленной нагрузки по должностному окладу (6392 руб.)
1	Высокое профессиональное мастерство. Творческая активность при подготовке и проведении культурно-массовых мероприятий.	30
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение порядка и сроков предоставления отчетности)	30
3	Разработка и реализация разнопрофильных досуговых программ (информационно-образовательных, развивающих, оздоровительно-развлекательных и других)	30
4	Организация и обеспечение работы клубов разного направления с целью осуществления социокультурной реабилитации и социальной адаптации получателей социальных услуг	30
5	Отсутствие жалоб получателей услуг на качество оказываемых услуг	20
6	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты и соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения (По решению зав. Отделением)	10
7	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений руководителя (по решению директора)	до 50

V. Психолог

№ п.п.	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от должностного оклада (6452 руб)
--------	--	---

1	Высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации и своевременное представление планов и отчетов)	10
2	Внедрение и использование в работе новых технологий, современных программ, передовых форм и методов работы	10
3	Подготовка и проведение психологических тренингов, занятий в группах взаимоподдержки, клубах общения, психологических и профилактических мероприятий	10
4	Подготовка информационных материалов и необходимой отчетности, в том числе, по запросам Министерства социальной политики Свердловской области, а также других учреждений и организаций, государственных и муниципальных структур в установленные сроки	10
5	Ведение учета количества оказанных населению социально-психологических услуг (согласно стандартам социальных услуг), в том числе в программе ИС-СОН	10
6	Отсутствие жалоб от получателей социальных услуг	10
7	Выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссий, созданных в учреждении; организация и реализации мероприятий в сфере деятельности учреждения и другое)	10
8	Информирование населения о деятельности учреждения	10
9	Участие в различных мероприятиях, мастер-классах, методических секциях, семинарах, профессиональных конкурсах	10
10	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты и соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения (По решению зав. Отделением)	10
11	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений руководителя (по решению директора)	до 20

14. Педагог-психолог

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада (13968 руб)
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации и своевременное представление планов и отчетов)	10
2	Внедрение и использование в работе новых технологий, современных программ, передовых форм и методов работы	10
3	Подготовка и проведение мероприятий, направленных на сохранение психического, соматического и социального благополучия воспитанников учреждения	10
4	Выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссий, созданных в учреждении; организация и реализации мероприятий в сфере деятельности учреждения и другое)	10
5	Информирование населения о деятельности учреждения	10
6	Участие в различных мероприятиях, мастер-классах, методических секциях, семинарах, профессиональных конкурсах	10
7	Отсутствие жалоб от получателей социальных услуг (воспитанников) и их законных представителей	10
8	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты и соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения (По решению зав. Отделением)	10
9	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений руководителя (по решению директора)	до 20

15. Инструктор по лечебной физкультуре, инструктор по физ.культуре, инструктор по труду

№ п.п.	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер вы- плат в % от должностного оклада (8193 руб)
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины (обеспечение безопасности получателей социальных услуг, ведение документации и своевременное представление планов и отчетов)	20
2	Организация работы клубов, пропаганда здорового образа жизни	20
3	Внедрение и использование в работе новых технологий, современных программ, передовых форм и методов работы	10
4	Выполнение работником важных, сложных и срочных работ (организация и реализации мероприятий в сфере деятельности учреждения и другое)	15
5	Отсутствие жалоб получателей услуг на качество оказываемых услуг	10
6	Участие в различных мероприятиях, мастер-классах, методических секциях, семинарах, профессиональных конкурсах	15
7	Проведение работы в составе педагогических, методических советов, других форм методической работы. Участие в организации и проведении оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи педагогам учреждения	20
8	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты и соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения (По решению зав. Отделением)	10
9	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений руководителя (по решению директора)	до 50

16. Повар

№ п.п.	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от долж- ностного оклада (6097 руб)
1	Отсутствие жалоб получателей услуг на качество оказываемых услуг	20
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины (осуществление подготовки инвентаря, оборудования и рабочего места к работе)	20
3	Соблюдение санитарных норм и правил, режима проведения кварцевания	10
4	Выполнение Программы производственного контроля	15
5	Проявление личной инициативы в решении профессиональных вопросов. Взаимозаменяемость.	10
6	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты (по решению заведующего отделением)	15
7	Соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения (по решению заведующего отделением)	10
8	Выполнение работником важных, сложных и срочных работ (разработка ассортимента, меню и рецептов блюд, напитков и кулинарных изделий, соблюдать правила кулинарной обработки продуктов и другое)	10
9	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений руководителя (по решению директора)	до 150

17. Кухонный рабочий

№ п.п.	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер вы- плат в % от должност- ного оклада (3549 руб)
--------	--	---

1	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	20
2	Соблюдение санэпидрежима, санитарно-гигиенических норм	10
3	Соблюдение культуры обслуживания, участие в выполнении важных работ	10
4	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты (по решению заведующего отделением)	10
5	Соблюдение Положений Кодекса этики и служебного поведения (по решению заведующего отделением)	10
6	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений руководителя (по решению директора)	до 40

18. Мойщик посуды

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от должностного оклада (3373 руб)
1	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	20
2	Соблюдение санэпидрежима, санитарно-гигиенических норм	10
3	Соблюдение культуры обслуживания, участие в выполнении важных работ	10
4	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты (по решению заведующего отделением)	10
5	Соблюдение Положений Кодекса этики и служебного поведения (по решению заведующего отделением)	10
6	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений руководителя (по решению директора)	до 40

19. Врач-терапевт, врач-невролог, врач-педиатр

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от установленной нагрузки по должностному окладу (18243 руб.)
1	Качественное выполнение работы, связанной с обеспечением рабочего процесса, выполнение установленного государственного задания	
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации и своевременное представление планов и отчетов)	10
3	Внедрение и использование в работе новых технологий, современных программ, передовых форм и методов работы	10
4	Выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе комиссий, консилиумов, экспертных заседаний, созданных в учреждении, разработка индивидуальной программы лечения и другое)	10
5	Участие в различных мероприятиях, мастер-классах, методических секциях, семинарах, профессиональных конкурсах	10
6	Отсутствие жалоб получателей услуг на качество оказываемых услуг	10
7	Соблюдение санэпидрежима, санитарно-гигиенических норм	10
8	Проявление личной инициативы в решении профессиональных вопросов. Взаимозаменяемость.	10
9	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты и соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения (По решению зав. отделением)	10
10	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений руководителя (по решению директора)	до 30

20. Фельдшер

№	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от установ- ленной нагрузки по должностному окладу (11756 руб.)
1	Качественное выполнение работы, связанной с обеспечением рабочего про- цесса, выполнение установленного государственного задания	
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации и своевременное представление планов и отчетов)	10
3	Внедрение и использование в работе новых технологий, современных про- грамм, передовых форм и методов работы	10
4	Выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в ко- миссионном направлении получателей услуг к узким врачам – специалистам, подготовка документов на экспертизу временной нетрудоспособности и дру- гое)	10
5	Участие в различных мероприятиях, мастер-классах, методических секциях, семинарах, профессиональных конкурсах	10
6	Отсутствие жалоб получателей услуг на качество оказываемых услуг	10
7	Соблюдение санэпидрежима, санитарно-гигиенических норм	10
8	Проявление личной инициативы в решении профессиональных вопросов. Вза- имозаменяемость.	10
9	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты и соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения (По решению зав. отделением) Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты и соблюдение положений Кодекса этики и служеб- ного поведения (По решению зав. отделением)	10
10	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений руководителя (по решению директора)	до 30

21. Медицинская сестра, медицинская сестра палатная

№	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от долж- ностного оклада (9798 руб)
1	Качественное выполнение работы по оказанию медицинской помощи получа- телям социальных услуг	15
2	Выполнение государственного задания по оказанию услуг получателям (коли- чество)	15
3	Отсутствие жалоб получателей услуг на качество оказываемых услуг	15
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины, соблюдение порядка и сро- ков предоставления отчетности. Соблюдение санитарных норм и правил. Вы- полнение программы производственного контроля	15
5	Оказание дополнительных платных медицинских услуг клиентам отделения	15
6	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты	10
7	Соблюдение Положений Кодекса этики и служебного поведения	10
8	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений руководителя (по решению директора)	до 50

22. Младшая медицинская сестра по уходу за больными

№п. п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от должностного оклада (7736 руб)
1	Качественное выполнение работы по оказанию медицинской помощи получателям социальных услуг	20
2	Выполнение государственного задания по оказанию услуг получателям (количество)	10
3	Отсутствие жалоб получателей услуг на качество оказываемых услуг	10
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Соблюдение санитарных норм и правил. Выполнение Программы производственного контроля	10
5	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты	10
6	Соблюдение Положений Кодекса этики и служебного поведения	10
7	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений руководителя (по решению директора)	до 50

23. Сестра-хозяйка

№п. п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от должностного оклада (7547 руб)
1	Выполнение государственного задания	20
2	Отсутствие жалоб получателей услуг на качество оказываемых услуг	20
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Соблюдение санитарных норм и правил. Выполнение Программы производственного контроля	20
4	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты	10
5	Соблюдение Положений Кодекса этики и служебного поведения	10
6	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений руководителя (по решению директора)	до 50

24. Учитель-логопед, учитель-дефектолог

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от должностного оклада (15601 руб)
1	Выполнение государственного задания по оказанию услуг, в т.ч дополнительных	35
2	Внедрение и использование в работе новых технологий, современных программ, передовых форм и методов работы	20
3	Выполнение работником важных, сложных и срочных работ (организация и реализации мероприятий в сфере деятельности учреждения и другое)	20
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	20
5	Организация методической работы	20
6	Участие в различных мероприятиях, мастер-классах, методических секциях, семинарах, профессиональных конкурсах	20
7	Отсутствие жалоб от несовершеннолетних подопечных и их опекунов	20
8	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты и Положений Кодекса этики и служебного поведения (По решению зав. отделением)	20

9	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений руководителя (по решению директора)	до 45
---	--	-------

25. Музыкальный руководитель

№ п.п.	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от установленной нагрузки по должностному окладу (10935 руб.)
1	Высокое профессиональное мастерство при проведении концертов и развлекательных программ. Творческая активность при подготовке и проведении культурно-массовых мероприятий.	40
2	Выполнение работником важных, сложных и срочных работ (организация и реализации мероприятий в сфере деятельности учреждения и другое)	20
3	Отсутствие жалоб от несовершеннолетних подопечных и их опекунов	20
4	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты и Положений Кодекса этики и служебного поведения (По решению зав. отделением)	10
5	Организация методической работы	20
6	Участие в различных мероприятиях, мастер-классах, методических секциях, семинарах, профессиональных конкурсах	20
7	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений руководителя (по решению директора)	до 20

26. Педагог дополнительного образования

№ п.п.	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от должностного оклада (12613 руб)
1	Выполнение государственного задания по оказанию услуг, в т.ч дополнительных	35
2	Внедрение и использование в работе новых технологий, современных программ, передовых форм и методов работы	20
3	Выполнение работником важных, сложных и срочных работ (организация и реализации мероприятий в сфере деятельности учреждения и другое)	20
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	20
5	Организация методической работы	20
6	Участие в различных мероприятиях, мастер-классах, методических секциях, семинарах, профессиональных конкурсах	20
7	Отсутствие жалоб от несовершеннолетних подопечных и их опекунов	20
8	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты и Положений Кодекса этики и служебного поведения (По решению зав. отделением)	20
9	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений руководителя (по решению директора)	до 20

27. Воспитатель

№ п.п.	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от должностного оклада (13968 руб)
1	Выполнение государственного задания по оказанию услуг, в т.ч дополнительных	20

2	Внедрение и использование в работе новых технологий, современных программ, передовых форм и методов работы	20
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	10
4	Организация методической работы	20
5	Организация режима и соблюдения правил несовершеннолетними подопечными	10
6	Отсутствие жалоб от несовершеннолетних подопечных и их опекунов	10
7	Выполнение работником важных, сложных и срочных работ (организация и реализации мероприятий в сфере деятельности учреждения и другое)	20
8	Участие в различных мероприятиях, мастер-классах, методических секциях, семинарах, профессиональных конкурсах	20
9	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты и Положений Кодекса этики и служебного поведения (По решению зав. отделением)	20
10	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений руководителя (по решению директора)	до 50

28. Младший воспитатель

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада (5424 руб)
1	Качественное выполнение своих обязанностей	20
2	Выполнение государственного задания	35
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Соблюдение санэпидрежима, санитарно-гигиенических норм	20
4	Организация режима и соблюдения правил несовершеннолетними подопечными	20
5	Отсутствие жалоб от несовершеннолетних подопечных и их опекунов	20
6	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты и Положений Кодекса этики и служебного поведения (По решению зав. отделением)	20
7	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений руководителя (по решению директора)	до 20

29. Бухгалтер

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер премии в % от должностного оклада (6452 руб)
1	Соблюдение порядка ведения бухгалтерского учета, финансовой и кассовой дисциплины.	20
2	Отсутствие нарушений сроков предоставления бухгалтерской отчетности, финансовой и статистической информации. Высокий уровень исполнительской дисциплины. Отсутствие замечаний по результатам проверок.	20
3	Использование в работе бухгалтерии новых технологий, современных программ и передовых форм и методов бухгалтерского учета.	20
4	Выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в комиссиях, проведение аудита, инвентаризации и другое)	30
5	Анализ, планирование, оценка финансовой и хозяйственной деятельности учреждения, осуществление внутреннего финансового контроля.	20
6	Проявление личной инициативы в решении профессиональных вопросов. Взаимозаменяемость.	20
7	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты и Положений Кодекса этики и служебного поведения	20

8	Выполнение оперативных поручений руководителя (по решению директора)	до 150
---	--	--------

38. Экономист

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер премии в % от должностного оклада (6452 руб)
1	Соблюдение порядка ведения бухгалтерского учета, финансовой и кассовой дисциплины. Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений руководителя.	20
2	Отсутствие нарушений сроков предоставления бухгалтерской отчетности, финансовой и статистической информации. Отсутствие замечаний по результатам проверок.	20
3	Использование в работе бухгалтерии новых технологий, современных программ и передовых форм и методов бухгалтерского учета.	20
4	Анализ, планирование, оценка финансовой и хозяйственной деятельности учреждения, осуществление внутреннего финансового контроля.	20
5	Проявление личной инициативы в решении профессиональных вопросов. Взаимозаменяемость.	20
6	Выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссий, созданных в учреждении; осуществление закупок товаров, работ и услуг конкурентными способами)	30
7	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты и Положений Кодекса этики и служебного поведения	20
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины, выполнение оперативных поручений руководителя (по решению директора)	до 100

39. Кассир

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер премии в % от должностного оклада (4214 руб)
1	Соблюдение порядка ведения бухгалтерского учета, финансовой и кассовой дисциплины.	25
2	Отсутствие нарушений сроков предоставления бухгалтерской отчетности, финансовой и статистической информации. Высокий уровень исполнительской дисциплины. Отсутствие замечаний по результатам проверок.	25
3	Использование в работе бухгалтерии новых технологий, современных программ и передовых форм и методов бухгалтерского учета.	15
4	Проявление личной инициативы в решении профессиональных вопросов. Взаимозаменяемость.	15
5	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты и Положений Кодекса этики и служебного поведения	20
6	Выполнение оперативных поручений руководителя (по решению директора)	до 50

40. Специалист по закупкам

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от должностного оклада (13651 руб-лей)
-------	--	--

1	Выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссий, созданных в учреждении; осуществление закупок товаров, работ и услуг конкурентными способами)	35
2	Отсутствие нарушений сроков предоставления отчетности, финансовой и статистической информации. Высокий уровень исполнительской дисциплины. Отсутствие замечаний по результатам проверок.	35
3	Использование в работе новых технологий, современных программ и передовых форм и методов бухгалтерского учета.	30
4	Проявление личной инициативы в решении профессиональных вопросов. Взаимозаменяемость.	30
5	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты и Положений Кодекса этики и служебного поведения	20
6	Выполнение оперативных поручений руководителя (по решению директора)	до 50

33. Специалист по охране труда

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от должностного оклада (6452 рублей)
1	Разработка, планирование и реализация мероприятий по охране труда, технике безопасности и противопожарной безопасности в учреждении	40
2	Контроль за соблюдением требований охраны труда в учреждении	30
3	Выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссий, созданных в учреждении и другое)	30
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение порядка и сроков предоставления отчетности, соблюдения графика документооборота, предоставления достоверных информационных материалов, аналитических справок)	30
5	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты и Положений Кодекса этики и служебного поведения	20
6	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений руководителя (по решению директора)	до 50

34. Юрисконсульт

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от должностного оклада (6452 руб)
1	Обеспечение правового сопровождения деятельности учреждения	20
2	Методическое и информационное обеспечение деятельности учреждения в рамках действующего законодательства и компетенции	20
3	Организация консультирования населения, специалистов учреждения по правовым вопросам Оказание бесплатной юридической помощи слаботзащищенным категориям населения	20
4	Выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссий, созданных в учреждении; осуществление закупок товаров, работ и услуг конкурентными способами)	30

5	Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение порядка и сроков предоставления отчетности, соблюдения графика документооборота, предоставления достоверных информационных материалов, аналитических справок);	20
6	Участие в региональных, окружных и других мероприятиях (в том числе онлайн), мастер – классах, методических секциях, семинарах, профессиональных конкурсах.	20
7	Организация работы по внедрению профессиональных стандартов в деятельность учреждения	10
8	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты и Положений Кодекса этики и служебного поведения	10
9	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений руководителя (по решению директора).	до 150

35. Делопроизводитель

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от должностного оклада (3808 руб)
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение порядка и сроков предоставления отчетности, соблюдения графика документооборота, предоставления достоверных информационных материалов, аналитических справок)	20
2	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	20
3	Проявление личной инициативы в решении профессиональных вопросов	30
4	Выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссий, созданных в учреждении и другое)	30
5	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты и Положений Кодекса этики и служебного поведения	10
6	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений руководителя (по решению директора)	до 50

36. Специалист по кадрам

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от должностного оклада (6452 руб)
1	Своевременное оформление кадровых документов, предоставление в бухгалтерию, ознакомление работников	30
2	Актуализация организационно-распорядительных документов	20
3	Организация работы по внедрению профессиональных стандартов	20
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение порядка и сроков предоставления отчетности, достоверных информационных материалов, аналитических справок)	20
5	Актуализация информации в ИС СОН (карта организации)	10
6	Участие в организации работы по СМК и СМ СО (перечень работ)	10
7	Работа по награждению специалистов учреждения	10

8	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты и Положений Кодекса этики и служебного поведения	10
9	Выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссий, созданных в учреждении, проведение аудита и другое)	20
10	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений руководителя (по решению директора)	до 150%

37. Заведующий хозяйством, заведующий складом

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер премии в % от должностного оклада (5249 руб)
1	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	25
2	Отсутствие нарушений сроков предоставления отчетности, информации.	25
3	Отсутствие недостатков, вверенного имущества	25
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Отсутствие замечаний по результатам проверок.	15
5	Проявление личной инициативы в решении профессиональных вопросов. Взаимозаменяемость.	10
6	Выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссий, созданных в учреждении, проведение инвентаризации и другое)	30
7	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты и Положений Кодекса этики и служебного поведения	20
8	Выполнение оперативных поручений руководителя (по решению директора)	до 150

38. Кладовщик

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер премии в % от должностного оклада (3549 руб)
1	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	25
2	Отсутствие недостатков, вверенного имущества	25
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Отсутствие замечаний по результатам проверок.	15
4	Проявление личной инициативы в решении профессиональных вопросов. Взаимозаменяемость.	15
5	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты и Положений Кодекса этики и служебного поведения	20
6	Выполнение оперативных поручений руководителя (по решению директора)	до 50

39. Оператор стиральных машин

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер премии в % от должностного оклада (4032 руб)
-------	--	---

1	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	25
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	15
3	Проявление личной инициативы в решении профессиональных вопросов. Взаимозаменяемость.	15
4	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты и Положений Кодекса этики и служебного поведения	20
5	Выполнение оперативных поручений руководителя (по решению директора)	до 50

40. Кастелянша

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер премии в % от должностного оклада (3373 руб)
1	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	25
2	Отсутствие недостатков материальных ценностей	25
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Отсутствие замечаний	15
4	Проявление личной инициативы в решении профессиональных вопросов. Взаимозаменяемость.	15
5	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты и Положений Кодекса этики и служебного поведения	20
6	Выполнение оперативных поручений руководителя (по решению директора)	до 50

41. Швея

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер премии в % от должностного оклада (4232 руб)
1	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	25
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	25
3	Проявление личной инициативы в решении профессиональных вопросов. Взаимозаменяемость.	25
4	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты и Положений Кодекса этики и служебного поведения	20
5	Выполнение оперативных поручений руководителя (по решению директора)	до 50

42. Оператор гладильно-сушильного агрегата

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер премии в % от должностного оклада (3808 руб)
1	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	25
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	25
3	Проявление личной инициативы в решении профессиональных вопросов. Взаимозаменяемость.	25

4	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты и Положений Кодекса этики и служебного поведения	20
5	Выполнение оперативных поручений руководителя (по решению директора)	до 50

43. Техник

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер пре- мии в % от должност- ного оклада (5048 руб)
1	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	35
2	Обеспечение безотказной и бесперебойной работы программно-технических средств, а также информационных ресурсов учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	35
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	30
4	Проявление личной инициативы в решении профессиональных вопросов. Взаимозаменяемость.	25
5	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты и Положений Кодекса этики и служебного поведения	25
6	Выполнение оперативных поручений руководителя (по решению директора)	до 150

44. Инженер

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер пре- мии в % от должност- ного оклада (6452 руб)
1	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	25
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	25
3	Обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения	30
4	Обеспечение бесперебойной работы, правильной эксплуатации, ремонта и модернизации энергетического оборудования, электроустановок учреждения	30
5	Проявление личной инициативы в решении профессиональных вопросов.	20
6	Качественное решение дополнительных задач	10
7	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты и Положений Кодекса этики и служебного поведения	10
8	Выполнение оперативных поручений руководителя (по решению директора)	до 100

45. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-сантехник

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер пре- мии в % от должност- ного оклада (4359 руб)
1	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	35
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	25

3	Обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения	35
4	Своевременность устранения аварийных ситуаций	30
5	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты и Положений Кодекса этики и служебного поведения	25
6	Выполнение оперативных поручений руководителя (по решению директора)	до 150

46. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер премии в % от должностного оклада (4840 руб)
1	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	25
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	25
3	Обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения (поддержание исправного состояния оборудования)	25
4	Своевременность устранения неисправности в работе устройств, их ремонт, монтаж и регулировка	25
5	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты и Положений Кодекса этики и служебного поведения	20
6	Выполнение оперативных поручений руководителя (по решению директора)	до 50

47. Водитель автомобиля

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от должностного оклада (6097 руб)
1	Обеспечение технической исправности закрепленного автомобиля, обеспечение безаварийной и бесперебойной работы автомобиля, соблюдение Правил дорожного движения	40
2	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний	35
3	Исполнительская дисциплина, отсутствие жалоб получателей социальных услуг	25
4	Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты	20
5	Соблюдение Положений Кодекса этики и служебного поведения	20
6	Выезды за пределы г. Нижний Тагил и ГГО (округ, область)	30
7	Выполнение отдельных поручений директора по организации работы учреждения (по решению директора)	до 30

48. Механик

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от должностного оклада (6340 руб)
1	Обеспечение технической исправности закрепленного автомобиля	25
2	Обеспечение безаварийной и бесперебойной работы автомобиля	25
3	Исполнительская дисциплина	25
4	Соблюдение Положений Кодекса этики и служебного поведения	25

5	Выполнение отдельных поручений директора по организации работы учреждения (по решению директора)	до 40
---	--	-------

49. Подсобный рабочий

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер вы- плат в % от должност- ного оклада (3373 руб)
1	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	25
2	Обеспечение безаварийной и бесперебойной работы автомобиля	25
3	Исполнительская дисциплина	25
4	Соблюдение Положений Кодекса этики и служебного поведения	25
5	Выполнение отдельных поручений директора по организации работы учреждения (по решению директора)	до 40

50. Парикмахер

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер вы- плат в % от должност- ного оклада (4232 руб)
1	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	40
2	Проявление личной инициативы в решении профессиональных вопросов	30
3	Отсутствие жалоб получателей услуг на качество оказываемых услуг	30
4	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты	25
5	Соблюдение Положений Кодекса этики и служебного поведения	25
6	Выполнение поручений руководителя (по решению директора)	до 150

51. Уборщик территории, уборщик служебных помещений

№ п.п	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер вы- плат в % от должност- ного оклада (3373 руб)
1	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	30
2	Проявление личной инициативы в решении профессиональных вопросов	30
3	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и противопожарной защиты	50
4	Соблюдение Положений Кодекса этики и служебного поведения	50
5	Выполнение поручений руководителя (по решению директора)	до 50

Прошито, пронумеровано и скреплено

печатью

(*Свердловская область*) листов

Должность

Секретарь

Подпись

И. П. Медведев

20 *августа* года М.П.

