

СОГЛАСОВАНО
Представитель работников

« 19 » декабря 2023г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАСУСО СО
«Каменск-Уральский ПНИ»

Самочернов А.В.

« 19 » декабря 2023г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ
государственного автономного стационарного учреждения социального
обслуживания Свердловской области «Каменск-Уральский психоневрологический
интернат»**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года N 94-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Свердловской области, государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области", Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 N 145-ПП "О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области", Постановлением Правительства Свердловской области от 23.03.2017 г. № 170-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области» включает в себя:

- 1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- 2) перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;
- 3) условия оплаты труда руководителя (директора) учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

Положение об оплате труда работников учреждения утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в соответствии с настоящим Примерным положением.

2. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем (директором) учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

4. Размер месячной заработной платы работников учреждений, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

4-1. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих, работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Свердловской области, Министерства социальной политики Свердловской области.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников Министерства социальной политики Свердловской области доводится до руководителей (директоров) учреждений Министерством социальной политики Свердловской области в срок до 1 февраля текущего финансового года.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований областного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников государственного казенного учреждения, размера субсидии, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников государственного бюджетного и государственного автономного учреждения (без учета объема средств, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районного коэффициента), на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12

(количество месяцев в году).

5. Фонд оплаты труда учреждения формируется в пределах объема размера субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов.

7. Руководителю (директору) и работникам учреждения в пределах средств фонда оплаты труда учреждения может быть оказана материальная помощь, предусмотренная локальным нормативным актом учреждения. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель (директор) учреждения на основании письменного заявления работника и подтверждающих документов, предусмотренных локальным нормативным актом учреждения (Приложение № 8).

Решение об оказании материальной помощи руководителю (директору) учреждения принимает Министерство социальной политики Свердловской области на основании заявления и подтверждающих документов, предусмотренных положением о выплате материальной помощи руководителю (директору) учреждения, утвержденным Министерством социальной политики Свердловской области.

Глава 2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

8. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

Работникам учреждения, минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) которых не определены настоящим положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя (директора) учреждения в зависимости от сложности труда, но не выше размера оклада (должностного оклада) руководителя (директора) учреждения.

9. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп) приведены в приложении N 1 к настоящему Положению.

Руководитель (директор) учреждения устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения с учетом требований профессиональных стандартов, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполняемой работы. Руководитель (директор) учреждения имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их увеличения исходя из объемов финансового обеспечения.

Глава 3. ПЕРЕЧЕНЬ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, иными локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами.

11. Работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

1) Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда; (Приложение № 2);

2) Выплаты за особые условия труда работникам производится на основании утвержденного Перечня должностей работников :

- размере 45% - медицинскому дезинфектору, медицинской сестре кабинета физиотерапии (Приложение № 3);

- в размере 40% - по остальным должностям (Приложение № 4).

3) Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (далее - районный коэффициент) (ст.148 ТК РФ; Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 28.02.1974 N 46/7, Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 N 403/20-155) в размере 1,15 всем работникам учреждения на их фактический заработок.

4) Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 149 ТК РФ).

5) 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 (ст. 154 ТК РФ).

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

Ночным считается - время с 22 часов до 6 часов (ст.96 ТК РФ).

Работникам учреждения производится оплата за каждый час работы в ночное время в размере 50% части должностного оклада за час работы работника. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

б) Выплата за работу в выходные или праздничные дни устанавливается в соответствии со ст.153 ТК РФ и производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

12. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента, устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждений.

Районный коэффициент в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР» устанавливается к заработной плате.

13. Работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Компенсационные выплаты работникам учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся по результатам специальной оценки условий труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплата компенсационного характера не производится.

14. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются работникам учреждений в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

14-1. Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором.

Компенсационная выплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности) в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором.

Компенсационная выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности) в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, указанную в частях первой-третьей настоящего пункта, ее содержание и объем устанавливаются руководителем (директором) учреждения с письменного согласия работника.

Размер компенсационных выплат, указанных в частях первой-третьей настоящего пункта, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Глава 4. ПЕРЕЧЕНЬ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

15. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, иными локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений (Приложение № 6).

16. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную им работу.

17. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплата за качество выполняемых работ;
- 3) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

18. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя (директора) учреждения в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

19. Размер стимулирующих выплат определяется в процентах от оклада (должностного оклада). Премияльные выплаты по итогам работы могут определяться также в абсолютном размере.

20. *Выплата за интенсивность и высокие результаты работы* может устанавливаться на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) в процентах от оклада (должностного оклада), в том числе за:

- 1) обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения;
- 2) обеспечение безотказной и бесперебойной работы программно-технических средств, а также информационных ресурсов учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет";
- 3) выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссий, созданных в учреждении; проведение работ по сертификации; осуществление закупок товаров, работ и услуг конкурентными способами);
- 4) интенсивность труда выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- 5) участие в региональных и федеральных пилотных проектах в сфере социальной защиты;
- 6) разработку, организацию и реализацию региональных и федеральных проектов, мероприятий и программ в сфере деятельности учреждения.

Основанием для выплаты за интенсивность и высокие результаты работы является локальный нормативный акт учреждения с указанием оснований установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и срока ее выплаты.

С учетом фактических результатов работы работника учреждения 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.

21. *Выплата за качество выполняемых работ* устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) по следующим основаниям.

- 1) присвоение квалификационной категории (высшая, первая, вторая, третья) по результатам аттестации;
- 2) награждение орденами, медалями, ведомственными наградами Российской Федерации за работу в сфере социальной защиты населения, культуры, образования и здравоохранения;
- 3) присвоение почетного звания;
- 4) наличие ученой степени (кандидат наук, доктор наук) при условии ее соответствия профилю выполняемой работником работы и деятельности учреждения;
- 5) наличие у водителей автомобилей квалификации второго и первого класса;
- 6) при выполнении водителем автомобиля функции по перевозке клиентов учреждения.

Выплата за качество выполняемых работ, за присвоение квалификационной категории устанавливается работнику учреждения в течение срока действия присвоенной ему квалификационной категории.

В случае отказа работника учреждения от очередной переаттестации выплата за качество выполняемых работ, за присвоенную ранее квалификационную категорию прекращается с момента истечения срока действия квалификационной категории.

Выплата за качество выполняемых работ, за присвоение почетного звания устанавливается только по основному месту работы.

При наличии у работника учреждения двух и более почетных званий выплата за качество выполняемых работ, за присвоение почетного звания устанавливается по одному из почетных званий.

При наличии у работника учреждения нескольких оснований для осуществления выплаты проценты от оклада (должностного оклада) суммируются.

22. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждений в следующих размерах:

- 1) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) - за стаж непрерывной работы, выслугу лет от 3 до 5 лет;
- 2) в размере 30 процентов оклада (должностного оклада) - за стаж непрерывной работы, выслугу лет свыше 5 лет.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, приведен в Приложении N 5 к настоящему Положению.

23. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются *премиальные выплаты по итогам работы*.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения, которое является составной частью положения об оплате труда работников учреждения.

Положение о премировании должно предусматривать показатели и критерии, позволяющие оценить результативность, качество и эффективность работы.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждения в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере и максимальным размером не ограничиваются.

24. В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя (директора) учреждения применяется единовременное премирование

работников учреждений:

- 1) при награждении Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;
- 2) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 3) в связи с празднованием Дня социального работника;
- 4) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 10 лет, 55 лет для женщин);

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом учреждения, принятым руководителем (директором) учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения.

25. Учреждения, осуществляющие приносящую доход деятельность, имеют право в пределах фонда оплаты труда, сформированного в установленном порядке за счет средств от приносящей доход деятельности, производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом, утвержденным руководителем (директором) учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Глава 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ (ДИРЕКТОРА) УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ

26. Заработная плата руководителя (директора) учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя (директора) учреждения определяется заключенным с ним работодателем трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом специфики и особенностей деятельности учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада (должностного оклада) руководителям (директорам) учреждений.

Система критериев для дифференцированного установления оклада руководителя (директора) учреждения утверждается приказом Министерства социальной политики Свердловской области.

27. Должностные оклады заместителей руководителя (директора) учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем (директором) учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя (директора) учреждения.

28. С учетом условий труда руководителю (директору) учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего Положения.

29. Руководителю (директору) учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за качество выполняемых работ;
- 2) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы.

30. Руководителю (директору) учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ по следующим основаниям:

- 1) присвоение квалификационной категории по итогам аттестации;
- 2) награждение орденами, медалями, наличие почетных званий и ведомственных наград Российской Федерации за работу в сфере социальной защиты населения, культуры, образования и здравоохранения; наличие ученой степени.

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителю (директору) учреждения в процентах к окладу (должностному окладу).

31. Порядок и условия осуществления, а также размеры выплат стимулирующего характера руководителю (директору) учреждения, перечисленных в пункте 29 настоящего Положения (за исключением премиальных выплат по итогам работы), устанавливаются в соответствии с главой 4 настоящего Положения.

32. Премии по итогам работы руководителю (директору) учреждения производятся по результатам деятельности учреждения с учетом выполнения ключевых показателей эффективности деятельности, утвержденных приказом Министерства социальной политики Свердловской области, личного вклада руководителя (директора) учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Условия и порядок выплаты премиальных выплат устанавливаются в соответствии с Положением о премировании руководителя (директора) учреждения социального обслуживания, утвержденным приказом Министерства социальной политики Свердловской области.

33. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя (директора) учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с главой 4 настоящего Положения.

34. В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате руководителя (директора) учреждения, заместителей руководителя (директора) учреждения, главного бухгалтера

учреждения устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя (директора) учреждения, заместителя руководителя (директора) учреждения, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя (директора) учреждения, заместителей руководителя (директора) учреждения, главного бухгалтера учреждения) в кратности от 1 до 6.

предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя (директора) учреждения, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя (директора) учреждения, заместителей руководителя (директора) учреждения, главного бухгалтера учреждения) в кратности от 1 до 5,4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя (директора) учреждения, заместителей руководителя (директора) учреждения, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя (директора) учреждения, заместителей руководителя (директора) учреждения, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя (директора) учреждения, заместителя руководителя (директора) учреждения, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения.

Определение среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

35. В пределах финансовых средств на оплату труда, в целях поощрения руководителю (директору) учреждения выплачивается единовременная премия:

1) за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу учреждения при наличии следующих оснований:

при награждении Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;

при награждении государственными наградами Российской Федерации и наградами Свердловской области;

в связи с празднованием Дня социального работника;

в связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения и последующие каждые 10 лет, 55 лет - для женщин);

в связи с юбилейными датами учреждения (50 лет со дня создания учреждения и последующие каждые 50 лет);

2) за особые заслуги и достижения в профессиональной деятельности, направленные на укрепление имиджа системы социальной защиты населения Свердловской области, в том числе за организацию и проведение международных, федеральных и региональных программ (проектов, конкурсов, иных мероприятий);

3) за развитие приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом учреждения.

36. Единовременная премия руководителю (директору) учреждения по основаниям, предусмотренным подпунктами 1 и 3 пункта 35 настоящего примерного положения, выплачивается в размере не более 100 процентов от оклада (должностного оклада).

38. Единовременная премия руководителю (директору) учреждения по основанию, предусмотренному подпунктом 2 пункта 36 настоящего примерного положения, максимальным размером не ограничивается и выплачивается в размере, определяемом Министром социальной политики Свердловской области.

39. Районный коэффициент на единовременную премию не начисляется.

40. Порядок выплаты единовременной премии руководителю (директору) учреждения устанавливается в соответствии с Положением о премировании руководителя (директора) учреждения социального обслуживания, утвержденным Министерством социальной политики Свердловской области.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

1. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

№ п/п	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Минимальный размер должностного оклада <*> (рублей)
1	2	3	4
ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"			
1.	1	Санитарка (санитар), сестра-хозяйка	9694
2.	1	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	9936
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"			
3.	1	Медицинский дезинфектор	9936
4.	1	Инструктор по трудовой терапии, инструктор по лечебной физкультуре	10 204
5.	2	Медицинская сестра диетическая	10 773
6.	3	Медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра приемного отделения, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу (медицинский брат по массажу), зубной техник	12 584
7.	4	Фельдшер, зубной врач, медицинская сестра процедурной	15 099
8.	5	Старшая медицинская сестра, заведующий отделением	16 335
ПКГ "Врачи и провизоры"			
9.	2	Врачи-специалисты	23 429
Должности, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"			
10.	1	Заведующий структурным подразделением	26 946

<*> Минимальные размеры должностных окладов медицинских и фармацевтических работников

учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

*2. Профессиональные квалификационные группы
должностей работников, занятых в сфере здравоохранения
и предоставления социальных услуг*

№ п/п	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Минимальный размер должностного оклада <*> (рублей)
1	2	3	4
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг"			
1.		Техник по техническим средствам реабилитации инвалидов, социальный работник	17 539
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в медицинских организациях, осуществляющих предоставление социальных услуг"			
2.	1	Специалист по социальной работе, инструктор-методист по лечебной физкультуре	17 871
3.	1	Специалист по социальной работе	16 645
4.	2	Медицинский психолог, специалист по реабилитации инвалидов	23 429
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководителей в медицинских организациях, осуществляющих предоставление социальных услуг"			
5.		Заведующий отделением (социальной службой)	17 079

<*> Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности техника по техническим средствам реабилитации инвалидов, социального работника, специалиста по социальной работе, медицинского психолога, заведующего отделением (социальной службой) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 N 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг".

*3. Профессиональные квалификационные группы
должностей работников образования,
работающих в сфере социального обслуживания*

№ п/п	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Минимальный размер должностного оклада <*> (рублей)
1	2	3	4
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.		Помощник воспитателя	4 734
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
2.	1	Младший воспитатель	5 097

ПКГ должностей педагогических работников			
3.	1	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	14 045
4.	2	Инструктор-методист	15 808
5.	2	Педагог дополнительного образования, социальный педагог	16 199
6.	3	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог	17 939
7.	4	Преподаватель, старший воспитатель, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), старший методист	20 036

<*> Минимальные размеры должностных окладов работников образования, работающих в сфере социального обслуживания, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, работающих в сфере социального обслуживания

N п/п	Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Минимальный размер должностного оклада <*> (рублей)
1	2	3
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		
1.	Акомпаниатор; культорганизатор	7 647
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
2.	Библиотекарь	7 838

<*> Минимальные размеры должностных окладов работников культуры, искусства и кинематографии, работающих в сфере социальной защиты, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

5. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, работающих в сфере социального обслуживания

N п/п	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Минимальный размер должностного оклада <*> (рублей)
1	2	3	4
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"			
1.	1	Агент по снабжению, делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, табельщик	4555

2.	1	Архивариус, кассир, комендант, паспортист, статистик, экспедитор по перевозке грузов	5041
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"			
3.	1	Диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, техник, секретарь руководителя	6039
4.	2	Заведующий складом, заведующий хозяйством	6280
5.	3	Шеф-повар, заведующий прачечной	6907
6.	4	Механик	7584
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"			
7.	1	Бухгалтер, инженер, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог), психолог, социолог, специалист по кадрам, физиолог, экономист, юрисконсульт, специалист по охране труда, сурдопереводчик	7718
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"			
8.	1	Заведующий структурным подразделением	10 847

<*> Минимальные размеры окладов работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих".

6. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта, работающих в сфере социального обслуживания

№ п/п	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Минимальный размер должностного оклада <*> (рублей)
1	2	3	4
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня			
1.	1	Инструктор по адаптивной физической культуре	11 388
2.	2	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре	12 817

<*> Минимальные размеры должностных окладов работников физической культуры и спорта, работающих в сфере социальной защиты, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта".

7. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, работающих в сфере социального обслуживания

№ п/п	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Минимальный размер должностного оклада <*> (рублей)
1	2	3	4
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"			
1.	1	Гардеробщик, грузчик, кастелянша, лифтер, мойщик посуды, подсобный рабочий, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	4035
2.	1	Кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды	4247
3.	1	Дезинфектор, оператор копировальных и множительных машин	4476
4.	1	Оператор гладильно-сушильного агрегата	4555
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"			
5.	1	Официант, обувщик по ремонту обуви, оператор стиральных машин, оператор сушильного оборудования, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, тракторист, транспортировщик	4825
6.	1	Маляр, парикмахер, швея	5063
7.	1	Машинист (кочегар) котельной, машинист насосных установок, оператор котельной, плотник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, штукатур	5215
8.	1	Водитель автомобиля, кондитер, повар, столяр	7293
9.	2	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5791
10.	2	Слесарь-ремонтник, охранник	5872

<*> Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения выполняемых ими работ к соответствующим ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

8. Минимальный размер оклада (должностного оклада)
по должности, не включенной
в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1.	Инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий	6221
2.	Сиделка	8857

3.	Массажист	11 496
4.	Инженер-сметчик, специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог), специалист по работе с семьей, специалист по противопожарной профилактике, специалист по закупкам	16 329

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, получающих выплаты за тяжелые работы, работы
с вредными и (или) опасными условиями труда
класс условий труда 3,1

1. Медицинская сестра (палатная)
2. Младшая медицинская сестра по уходу за больными
3. Санитарка
4. Зубной врач
5. Водитель
6. Медицинский психолог
7. Инструктор по лечебной физкультуре.
8. Заведующий структурным подразделением
9. Врач-психиатр.
10. Фельдшер
11. Старшая медицинская сестра
12. Медицинская сестра по физиотерапии
13. Медицинская сестра по массажу
14. Сестра-хозяйка
15. Врач-невролог
16. Медицинская сестра диетическая

Приложение N 3
к Положению
об оплате труда работников
государственного автономного стационарного
учреждения социального обслуживания
Свердловской области «Каменск-Уральский
психоневрологический интернат»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, получающих выплаты за особые условия труда в размере 45%

1. Медицинский дезинфектор
2. Медицинская сестра по физиотерапии

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, получающих выплаты за особые условия труда в размере 40%

1. Директор
2. Заместитель директора
3. Главный бухгалтер
4. Юрисконсульт
5. Делопроизводитель
6. Секретарь-машинистка
7. Оператор электронно-вычислительных машин
8. Программист
9. Специалист по кадрам
10. Инспектор по кадрам
11. Специалист по охране труда
12. Бухгалтер
13. Экономист
14. Кассир
15. Заведующий складом
16. Заведующий хозяйством
17. Инженер по ГО и ЧС
18. Техник
19. Слесарь-сантехник
20. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
21. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
22. Библиотекарь
23. Воспитатель
24. Инструктор по труду
25. Инструктор по физической культуре
26. Психолог
27. Социальный работник
28. Специалист по социальной работе
29. Культурный организатор
30. Шеф-повар
31. Повар
32. Кухонный работник
33. Мойщик посуды
34. Водитель автомобиля
35. Подсобный работник
36. Грузчик
37. Механик
38. Заведующая прачечной
39. Оператор стиральных машин
40. Парикмахер

41. Швея
42. Лифтер
43. Маляр
44. Плотник
45. Сторож (вахтер)
46. Уборщик служебных помещений
47. Уборщик территорий
48. Заведующий отделением
49. Фельдшер
50. Старшая медицинская сестра
51. Врач-психиатр
52. Врач-терапевт
53. Врач-невролог
54. Врач-окулист
55. Врач-стоматолог
56. Зубной врач
57. Медицинская сестра палатная
58. Медицинская сестра процедурной
59. Медицинская сестра по массажу
60. Медицинская сестра диетическая
61. Младшая медицинская сестра по уходу за больными
62. Инструктор по лечебной физкультуре
63. Сестра-хозяйка
64. Санитарка
65. Специалист по закупкам
66. Инженер
67. Заведующий структурным подразделением
68. Медицинский психолог

ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГИ ЛЕТ,
ДАЮЩЕГО ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ ВЫПЛАТЫ ЗА СТАЖ
НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ

1. При определении стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслуги лет, учитывается:
 - 1) время непрерывной работы на должностях по профилю работы, в том числе по совместительству, в учреждениях (структурных подразделениях учреждений) социального обслуживания, медицинских организациях, образовательных организациях, исполнительных органах государственной власти Свердловской области, осуществляющих функции и полномочия в сфере социальной защиты;
 - 2) время непрерывной работы на должностях по профилю работы в централизованных бухгалтериях учреждений социального обслуживания, медицинских организаций, образовательных организаций;
 - 3) время непрерывной работы в организациях системы социальной защиты, на должностях работников образования, медицинских (фармацевтических) должностях системы здравоохранения в период учебы - студентам образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за учебой непосредственно следовала работа в организациях системы здравоохранения, социальной защиты, образования на должностях по профилю работы;
 - 4) время непрерывной работы работников учреждений социального обслуживания Свердловской области, при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа в учреждениях социального обслуживания Свердловской области:
 - время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);
 - время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
2. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения социального обслуживания Свердловской области при отсутствии во время перерыва другой работы:
 - 1) не позднее одного месяца со дня увольнения из организаций в сфере социальной защиты населения, медицинских организаций, образовательных организаций;
 - 2) не позднее трех месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией организации в сфере социальной защиты населения, медицинской организации, образовательной организации, сокращения численности или штата работников организации в сфере социальной защиты населения, медицинской организации, образовательной организации.
3. В стаж работы не засчитывается время работы в организациях (структурных подразделениях организаций), не предусмотренных номенклатурой медицинских организаций и номенклатурой организаций социального обслуживания в Свердловской области.
4. Для определения стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, рекомендуется создать соответствующую комиссию в учреждении.

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера работников
государственного автономного стационарного учреждения
социального обслуживания Свердловской области
«Каменск-Уральский психоневрологический интернат»

1. Общие положения.

1.1. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам государственного автономного стационарного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Каменск-Уральский психоневрологический интернат» определяет общие требования к стимулированию работников и разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» с изменениями и дополнениями;
- Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 г. № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области»;
- Постановлением Правительства Свердловской области от 23.03.2017 г. № 170-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области».

1.2. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников, развития их творческой активности и инициативы, повышения ответственности за качественное выполнение своей работы и результаты своего труда.

1.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

1.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя (директора) в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, а также за счет привлечения внебюджетных средств..

1.5. Размер стимулирующих выплат определяется в процентах от должностного оклада и максимальными размерами не ограничивается.

Премиальные выплаты по итогам работы могут определяться также в абсолютном размере.

1.6. Распределение премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения производится на основании решения комиссии по рассмотрению стимулирующих выплат, персональный состав которой утвержден приказом руководителя (директора). Комиссия состоит из председателя комиссии, секретаря комиссии (без права голоса) и членов комиссии. На заседании комиссии могут присутствовать приглашенные работники.

1.7. Премиальные выплаты по итогам работы производятся в прямой зависимости от суммарной оценки показателей (критериев), определенных настоящим Положением, позволяющих оценить результативность и качество работы.

1.8. Работникам, работающим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из должностных окладов, исчисленных пропорционально отработанному времени.

1.9. Выплаты стимулирующего характера производятся по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, за год).

2. Порядок работы комиссии.

2.1. Основной задачей комиссии является оценка эффективности деятельности работников учреждения на основе выполнения показателей эффективности деятельности.

2.2. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины списочного состава комиссии.

2.3. Рассмотрение вопросов о выполнении показателей эффективности деятельности работников учреждения осуществляется на основе отчетов о выполнении показателей эффективности деятельности работников, предоставленных руководителями структурных подразделений учреждения.

2.4. Решение об установлении размера выплаты стимулирующего характера и срока, на который она устанавливается, оформляется протоколом заседания комиссии.

2.5. На основании протокола заседания комиссии оформляется приказ руководителя (директора) учреждения.

2.6 Заседания Комиссии проводятся ежемесячно.

2.7 Размеры выплат устанавливаются по результатам оценки результативности деятельности всех работников Учреждения, проводимых на основании критериев и показателей по оценке эффективности деятельности работников Учреждения, утвержденных приказом директора, согласованных с представителем работников Учреждения.

2.8 Директор учреждения подает оценочные листы «критерии оценки результативности и качества труда» на заместителей директора и главного бухгалтера.

2.9 Заместители директора подают оценочные листы «критерии оценки результативности и качества труда» на руководителей структурных подразделений по направлениям своей деятельности.

2.10 Главный бухгалтер подает оценочные листы «критерии оценки результативности и качества труда» на работников службы бухгалтерского учета и финансово-экономической деятельности.

2.11 Руководители структурных подразделений подают оценочные листы «критерии оценки результативности и качества труда» на работников своих подразделений.

2.12 Оценочные листы с критериями оценки результативности и качества труда предоставляются секретарю Комиссии, по оценке эффективности деятельности работников Учреждения за период с 25 числа предыдущего месяца по 25 число текущего месяца. Срок предоставления оценочных листов секретарю Комиссии 25 число каждого месяца. В исключительных случаях сроки предоставления оценочных листов могут быть сдвинуты на более раннюю дату, о чем секретарь Комиссии уведомляет всех работников.

2.13 Решения Комиссии принимаются большинством голосов. В случае установления Комиссией существенных нарушений представленных документов, документы возвращаются на доработку с указанием замечаний. При равенстве голосов решение спорного вопроса остается за председателем Комиссии.

2.14 Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов деятельности работников Учреждения и вносит результаты в протокол заседания Комиссии.

3. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается выплачивается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность и повышенное качество работ, особый график работы, знание и применение средств оргтехники и т.д.).

3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) в процентах от оклада, в том числе за:

- обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения;

- обеспечение безотказной и бесперебойной работы программно-технических средств, а также информационных ресурсов учреждения в информационно-коммуникационной сети «Интернет»; выполнение важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссиях, созданных в учреждении; проведение работ по сертификации; осуществление закупок товаров, работ и услуг конкурентными способами);
- интенсивность труда выше установленных системой труда учреждения норм труда;
- участие в региональных и федеральных пилотных проектах в сфере социальной защиты;
- разработку, организацию региональных и федеральных проектов, мероприятий и программ в сфере деятельности учреждения;
- применение в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда и качество выполняемой работы;
- увеличение, выполнение объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами при подготовке и проведении мероприятий, связанных с основной деятельностью.

3.3. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников.

3.4. Выплата не устанавливается в следующих случаях:

- при снижении интенсивности труда;
- наложение дисциплинарного взыскания на работника учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него должностных обязанностей в отчетном периоде.

4. Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ.

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

4.2. Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) по следующим основаниям:

- присвоение квалификационной категории (высшая, первая, вторая, третья) по результатам аттестации;
- награждение орденами, медалями, ведомственными наградами Российской Федерации за работу в сфере социальной защиты населения, культуры, образования и здравоохранения;
- присвоение почетного звания;
- наличие ученой степени (кандидат наук, доктор наук) при условии ее соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения;
- наличие у водителей автомобилей квалификации второго и первого класса;
- при выполнении водителем автомобиля функции по перевозке клиентов учреждения.

4.3. Выплата за присвоение квалификационной категории устанавливается работнику учреждения в течение срока действия присвоенной ему квалификационной категории.

Квалификационная категория учитывается при определении размера выплаты в случае работы специалистов и руководящих работников по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

Выплата за присвоение квалификационной категории устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) по следующим основаниям:

- высшая квалификационная категория – 20%;
- первая квалификационная категория – 15%;
- вторая квалификационная категория – 10%;
- третья квалификационная категория – 5%.

Выплата за квалификационную категорию медицинским работникам учреждений устанавливается по результатам аттестации, осуществляемой в соответствии с Порядком и сроками прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории, утвержденными Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 23.04.2013 N 240н "О Порядке и сроках прохождения

медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории".

Выплата за квалификационную категорию педагогическим работникам учреждений устанавливается по результатам аттестации, осуществляемой в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденным Приказом Министерства образования Российской Федерации от 24.03.2010 N 209 "О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений".

Выплата за квалификационную категорию специалистам по социальной работе, социальным работникам устанавливается по результатам аттестации. Порядок аттестации специалистов по социальной работе и социальных работников учреждений социального обслуживания населения Свердловской области утверждается приказом Министерства социальной политики Свердловской области.

Выплата за квалификационную категорию работнику учреждения осуществляется в течение срока действия присвоенной ему квалификационной категории.

В случае отказа работника от очередной переаттестации выплата надбавки за присвоенную ранее квалификационную категорию утрачивается с момента истечения срока действия указанной квалификационной категории.

4.4. Стимулирующая выплата к окладу устанавливается:

- 1) при наличии у работника орденов, медалей, почетных званий и ведомственных наград Российской Федерации за работу в сфере социальной защиты населения, культуры, образования и здравоохранения, ученой степени - в размере 15%;
- 2) наличие ученой степени (кандидат наук, доктор наук) при условии ее соответствия профилю выполняемой работником работы и деятельности учреждения 15%;
- 3) водителям автомобилей и автобусов при наличии классности - в следующих размерах:
 - за наличие II класса в размере 10%;
 - за наличие I класса в размере 25%;

4.5. Выплата за качество выполняемых работ за присвоение почетного звания устанавливается только основному месту работы.

При наличии у работника учреждения двух и более почетных званий выплата за качество выполняемых работ, за присвоение почетного звания, устанавливается по одному из почетных званий.

4.6. При наличии у работника учреждения нескольких оснований для осуществления выплаты проценты от оклада (должностного оклада) суммируются.

4.7. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения в следующих размерах:

- в размере 20% оклада (должностного оклада) за стаж непрерывной работы, выслугу лет от 3 до 5 лет;
- в размере 30% оклада (должностного оклада) за стаж непрерывной работы, выслугу лет свыше 5 лет.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, приведен в Приложении № 5 к Положению по оплате труда работников учреждения.

5. Премияльные выплаты по итогам работы.

5.1. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в целях поощрения работников за выполненную работу по решению руководителя учреждения и в пределах фонда оплаты труда работников учреждения за счет субсидий на выполнение государственного задания, а также за счет привлечения внебюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности.

5.2. Премияльные выплаты производятся по показателям и критериям, позволяющим оценить результативность качества и эффективность работы (Приложение № 1 к положению).

5.3. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждения в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере и максимальными размерами не ограничиваются.

5.4 Премияльные выплаты по итогам работы не являются гарантированными выплатами, их размер не фиксирован, руководитель может принять решение о выплатах в зависимости от оценки результатов труда и при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.5. При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение работников своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- участие в течение установленного периода в выполнении важных работ и мероприятий;
- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;
- непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

5.6. Конкретные размеры премиальных выплат устанавливаются в отношении работников учреждения приказом руководителя (директора), в отношении руководителя (директора) приказом Министерства социальной политики в пределах фонда оплаты труда и средств, полученных учреждением от субсидии на выполнение государственного задания и внебюджетных средств. Выплаты по итогам работы за месяц, за квартал, за год предельным размером не ограничиваются.

5.7. Перечень производственных нарушений, за которые премия снижается:

- нарушение трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнение должностной инструкции;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- необеспечение сохранности имущества учреждения;
- наличие дисциплинарного взыскания в месяце, когда работнику оно было

применено.

5.8. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя (директора) учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения:

- при награждении Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- в связи с празднованием Дня социального работника;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50,60 лет со дня рождения и последующие каждые 10 лет, 55 лет для женщин);
- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости или по инвалидности.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяется локальным актом учреждения, принятым директором учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа профсоюзной организации учреждения.

5.9. За счет средств от приносящей доход деятельности в пределах фонда оплаты труда, сформированного в установленном порядке, производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом, утвержденным директором учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5.10. Выплата премии руководителю (директору) организации за развитие иной приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом организации, производится в декабре текущего финансового года на основании приказа Министерства, в соответствии с Положением о премировании руководителей (директоров) государственных организаций социального обслуживания Свердловской области, утвержденным приказом от Министерства социальной политики Свердловской области от 12.09.2017 № 458.

5.11. Выплата премии за развитие иной приносящей доход деятельности работникам учреждения, за исключением руководителя (директора) производится в декабре текущего финансового года на основании приказа руководителя.

5.12. Премия за развитие иной приносящей доход деятельности работникам учреждения, за исключением руководителя (директора) выплачивается за развитие иной приносящей доход деятельности, в размере не более одного оклада работника.

5.13. Районный коэффициент на премию за развитие иной приносящей доход деятельности не начисляется.

5.14. Решение о премировании работников учреждения за развитие иной приносящей доход деятельности принимается руководителем учреждения, на основании служебной записки руководителя структурного подразделения, в пределах фонда оплаты труда, за счет средств от иной приносящей доход деятельности и при наличии экономии средств от иной приносящей доход деятельности.

5.15 Решение о премировании заместителей директора, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений принимается руководителем, в пределах фонда оплаты труда, за счет средств от иной приносящей доход деятельности и при наличии экономии средств от иной приносящей доход деятельности.

Критерии оценки результативности и качества труда
Главного бухгалтера

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Отсутствие нарушений сроков предоставления отчетной информации, текущих отчетов и другой документации	Отсутствуют Есть нарушения	30 0
2	Своевременное формирование учетной политики учреждения и внесение в нее изменений	Своевременное Не своевременное	10 0
3	Отсутствие нарушений по соблюдению штатной, финансовой и кассовой дисциплины, законности списания со счетов бухгалтерского учета недостач, дебиторской задолженности и других потерь, сохранности бухгалтерских документов, оформления и сдачи их в установленном порядке в архив	Отсутствуют Есть нарушения	10 0
4	Соблюдение установленных сроков начисления и выплаты заработной платы	Соблюдается Не соблюдается	20 0
5	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности по платежам в бюджет и внебюджетные фонды, а также по расчетам с поставщиками товаров, работ и услуг	Отсутствует Есть просрочка	10 0
6	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	Выполняется Не выполняется	10 0
7	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики	Соблюдается Не соблюдается	5 0
8	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдается Не соблюдается	5 0
	Итого		100

**Критерии оценки результативности и качества труда
Бухгалтера**

	Показатель	Критерии	баллы
1	Осуществление предварительного контроля за своевременным, правильным оформлением документов и законностью совершаемых хозяйственных операций, их своевременное и качественное отражение на счетах бухгалтерского учета	Осуществляется Не осуществляется	20 0
2	Оценка освоения (использования) компьютерных систем автоматизации бухгалтерского учета и отчетности	Осваивается не осваивается	20 0
3	Своевременная подготовка и предоставление достоверной отчетной информации, входящей в круг должностных обязанностей, в том числе оперативной отчетности по установленным формам	Предоставляется Не предоставляется	20 0
4	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	Выполняется Не выполняется	20 0
5	Отсутствие нарушений должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка	Нет нарушений С нарушениями	10 0
6	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики	Соблюдается Не соблюдается	5 0
7	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдается Не соблюдается	5 0
	Итого		100

**Критерии оценки результативности и качества труда
Экономиста**

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Своевременная подготовка и предоставление достоверной отчетной информации, входящей в круг должностных обязанностей, в том числе оперативной отчетности по установленным формам	Предоставляются Не предоставляются	20 0
2	Сбор и накопление информации и других необходимых материалов для плановой работы и выполнению отдельных заданий	Производится Не производится	10 0
3	Своевременное составление и внесение изменений в штатное расписание	Выполняется Не выполняется	10 0
4	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	Выполняется Не выполняется	10 0
5	Проведение финансово-экономического анализа, учет и оптимизация хозяйственной и экономической деятельности	Проводится Не проводится	20 0
6	Осуществление контроля за исполнением обязательств по договорам и за сроками выполнения договорных обязательств.	Осуществляется Не осуществляется	10 0
7	Периодическая отчетность в установленные сроки	Предоставляется Не предоставляется	10 0
8	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики	Соблюдается Не соблюдается	5 0
9	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдается Не соблюдается	5 0
	Итого:		100

**Критерии оценки результативности и качества труда
Заведующего отделением**

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Выполнение плана по государственному заданию отделением.	выполнение	10 0
2	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов отделения на качество предоставления социальных услуг, в том числе в различные инстанции,	Отсутствие Наличие	10 0
3	Организация, руководство, учет, контроль качества предоставляемых социально-медицинских, социально-бытовых услуг клиентам отделения с ведением соответствующей документации; Участие в работе комиссии по проверке качества оказания социально - медицинских и социально-бытовых услуг. (В том числе соответствующих требованиям стандарта ISO9001:2015)	Выполняется Не выполняется	20 0
3	Организация, руководство, учет и контроль лекарственного обеспечения клиентов отделения, контроль за медикаментозным лечением клиентов, в том числе психофармакотерапией.	Выполняется Не выполняется	10 0
4	Исполнительская дисциплина при формировании отчетности, соблюдении сроков и качества их предоставления. Ведение и контроль медицинской и иной документации в соответствии со стандартами. (Оформление историй болезни, журналов, листов назначений и так далее)	Соблюдается Не соблюдается	20 0
5	Отсутствие чрезвычайных ситуаций, нарушений и срывов работы отделения в результате невыполнения и (или) несоблюдения трудовых функций, должностных обязанностей. Отсутствие преступлений, правонарушений, самовольных уходов клиентов за отчетный период из отделения.	Отсутствуют Имеются	20 0
6	Соблюдение трудовой дисциплины, профессиональной этики и деонтологических аспектов взаимоотношений с клиентами и коллегами.	Отсутствуют Имеются	5 0
7	Отсутствие нарушений техники безопасности, охраны труда, противопожарной безопасности сотрудниками службы.	Отсутствуют Имеются	5 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

**Критерии оценки результативности и качества труда
Заведующей прачечной**

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Обеспечение непрерывности технологического процесса выполнения работ по оказанию бытовых услуг населению.	Обеспечивается Не обеспечивается	20 0
2	Оказание дополнительных бытовых услуг по специальной обработке белья и одежды, глажению белья и одежды клиентов	Оказываются Не оказываются	10 0
3	Обеспечивает своевременность выполнения объемов по стирке белья и одежды.	Обеспечивается Не обеспечивается	30 0
4	Осуществляет контроль за соблюдением работниками прачечной правил и норм охраны труда и техники безопасности.	Осуществляется Не осуществляется	10 0
5	Осуществляет контроль за рациональным расходованием материальных, технических и трудовых ресурсов, сокращением затрат и повышением эффективности обслуживания.	Осуществляется Не осуществляется	10 0
6	Контролирует обеспечение сохранности принятых от заказчиков белья и одежды	Контролирует Не контролирует	10 0
7	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики	Соблюдается Не соблюдается	5 0
8	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики	Соблюдается Не соблюдается	5 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

**Критерии оценки результативности и качества труда
Заведующего складом**

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Прием, хранение и отпуск товарно-материальных ценностей, их размещение с учетом наиболее рационального использования складских площадей, облегчения и ускорения поиска необходимых материалов, инвентаря	Осуществляется Не осуществляется	20 0
2	Обеспечение сохранности складированных товарно-материальных ценностей, соблюдение режимов хранения, правил оформления и сдачи приходно-расходных документов и соблюдение качественного режима хранения складированных материальных ценностей	Осуществляется Не осуществляется	20 0
3	Своевременная и качественная подготовка и предоставление достоверной отчетной документации	Выполняется Не выполняется	20 0
4	Своевременное и качественное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей	Проводится Не проводится	20 0
5	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	Выполняются Не выполняются	10 0
6	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики	Соблюдается Не соблюдается	5 0
7	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдается Не соблюдается	5 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

**Критерии оценки результативности и качества труда
Заместителя директора**

	Показатель	Критерии	Баллы	Факт
1	Своевременное обеспечение бесперебойной работы внутренних инженерных систем (водоснабжения, электроснабжения), если данная обязанность предусмотрена трудовым договором	Выполняется Не выполняется	10 0	10
2	Удовлетворительное состояние коммуникаций и материально-технической базы	Замечаний нет 1 замечание и более	10 0	10
3	Обеспечение рабочего состояния первичных средств тушения огня и систем противопожарной безопасности	Да нет	5 0	5
4	Своевременное решение технических вопросов при эксплуатации и приобретении приборов и оборудования, их ремонта, планового технического обслуживания	Решается Не решается	10 0	10
5	Число случаев несоблюдения сроков исполнения документов, порядка предоставления отчетов, ответов на письма, запросы	Соблюдается Не соблюдается	20 0	20
6	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил охраны труда и техники безопасности	Соблюдается Не соблюдается	15 0	15
7	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	Выполняется Не выполняется	20 0	20
8	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики	Соблюдение Не соблюдение	5 0	5
9	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдение Не соблюдение	5 0	5
	Итого: максимальная сумма баллов		100	100

**Критерии результативности и качества труда
медицинских сестер палатных**

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Выполнение плана государственного задания по оказанию социально- медицинских услуг клиентам. -услуги 2.1, 2.3 2.6, - своевременное правильное оформление документации	выполнение не выполнение	5 0
2	Контроль за соблюдением технологических процессов при оказании социально-бытовых услуг клиентам (1.21.1.,1.21.2.,1.5.) - правил санитарно-гигиенического режима - правил противо- эпидемиологического режима - отсутствие предписаний и (или) нарушений, выявленных в ходе внутренних и внешних проверок контроля - отсутствие обоснованных жалоб клиентов	Соблюдается Не соблюдается	40 0
3	Надлежащее выполнение функций надзора: - психиатрического (5 видов) -соматического (В том числе:отсутствие самовольных уходов, травм, нарушение графиков и мест курения, преступлений, правонарушений совершенных клиентами)	Выполняется Не выполняется	45 0
4	Исполнительская дисциплина, соблюдение профессиональной этики и деонтологических аспектов взаимоотношений с коллегами и клиентами, своевременное выполнение распоряжений администрации, заведующего отделением, фельдшера, старшей медсестры	Оформляется Не оформляется	5 0
5	Отсутствие нарушений в сфере охраны труда,ТБ и ППБ	Отсутствие Наличие	5 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

Критерии результативности и качества труда санитарки

Показатель	Критерии	Баллы
Выполнение плана государственного задания по оказанию социально- бытовых услуг клиентам. -услуги 1.21.1.,1.21.2.,1.5 - своевременное правильное оформление документации	выполнение не выполнение	5 0
Соблюдение технологических процессов при оказании социально-бытовых услуг клиентам (1.21.1.,1.21.2.,1.5.) - правил санитарно-гигиенического режима - правил противо- эпидемиологического режима - отсутствие нарушений, выявленных в ходе внутренних и внешних проверок контроля - отсутствие обоснованных жалоб клиентов	Соблюдается Не соблюдается	40 0
Надлежащее выполнение функций надзора: - психиатрического (5 видов) -соматического (В том числе:отсутствие самовольных уходов, травм, нарушение графиков и мест курения, преступлений, правонарушений совершенных клиентами)	Выполняется Не выполняется	45 0
Исполнительская дисциплина, соблюдение профессиональной этики и деонтологических аспектов взаимоотношений с коллегами и клиентами, своевременное выполнение распоряжений администрации, среднего медицинского персонала отделения, сестры-хозяйки.	Оформляется Не оформляется	5 0
Отсутствие нарушений в сфере охраны труда,ТБ и ППБ	Отсутствие Наличие	5 0
Итого максимальная сумма баллов:		100

Критерии результативности и качества труда младшей медицинкой сестры по уходу за больными

Показатель	Критерии	Баллы
Выполнение плана государственного задания по оказанию социально- бытовых услуг клиентам. -услуги 1.21.1.,1.21.2.,1.5 - своевременное правильное оформление документации	выполнение не выполнение	5 0
Соблюдение технологических процессов при оказании социально-бытовых услуг клиентам (1.21.1.,1.21.2.,1.5.) - правил санитарно-гигиенического режима - правил противо- эпидемиологического режима - отсутствие нарушений, выявленных в ходе внутренних и внешних проверок контроля - отсутствие обоснованных жалоб клиентов	Соблюдается Не соблюдается	40 0
Надлежащее выполнение функций надзора: - психиатрического (5 видов) -соматического (В том числе:отсутствие самовольных уходов, травм, нарушение графиков и мест курения, преступлений, правонарушений совершенных клиентами)	Выполняется Не выполняется	45 0
Исполнительская дисциплина, соблюдение профессиональной этики и деонтологических аспектов взаимоотношений с коллегами и клиентами, своевременное выполнение распоряжений администрации, среднего медицинского персонала отделения, сестры-хозяйки.	Оформляется Не оформляется	5 0
Отсутствие нарушений в сфере охраны труда,ТБ и ППБ	Отсутствие Наличие	5 0
Итого максимальная сумма баллов:		100

Критерии оценки результативности и качества труда парикмахера

№ п/п	Показатель	Критерий	Максимальное количество баллов	Фактическое количество баллов за отчетный месяц
1	Выполнение плана государственного задания по оказанию социально бытовых услуг.	Выполнение 100% - 95%	30	30
		Выполнение 95% - 80%	20	
		Менее 80%	10	
2	Результативность оказанных социально-бытовых услуг.	Результативно	10	10
		Не результативно	0	
3	Ведение документации в соответствии со стандартами (оформление всех документов), знание нормативно-правовых актов	Ведется	10	10
		Не ведется	0	
4	Отсутствие предписаний и (или) нарушений, выявленных в ходе внутренних проверок контроля качества оказания услуг, и проверок надзорными органами, касающихся направлений деятельности работника. (в том числе в соответствующих требованиям стандарта ISO 9001:2015)	Отсутствуют	10	10
		Имеются	0	
5	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов на качество предоставления социально-бытовых услуг. (Жалоба считается обоснованной, если выявлено нарушение, требующие принятия решения об его устранении. А так же привлечение лица, допустившего нарушение, к ответственности. (дисциплинарной, административной или уголовной)	Отсутствует	10	10
		Имеются	0	
6	Исполнительская дисциплина и своевременное выполнение распоряжений администрации учреждения и отделения. Исполнительская дисциплина при формировании отчетности, соблюдении сроков и качества их предоставления.	Соблюдается	10	10
		Не соблюдается	0	
7	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики и деонтологических аспектов взаимоотношений с коллегами и клиентами	Соблюдается	10	10
		Не соблюдается	0	
8	Отсутствие нарушений в сфере техники безопасности, противопожарной безопасности и охраны труда.	Отсутствие	10	10
		Наличие	0	
	Итого максимальная сумма баллов:		100	100

Критерии оценки результативности и качества труда оператора стиральных машин

№ п/п	Показатель	Критерий	Максимальное количество баллов	Фактическое количество баллов за отчетный месяц
1	Выполнение плана государственного задания по оказанию социально бытовых услуг.	Выполнение 100% - 95%	30	30
		Выполнение 95% - 80%	20	
		Менее 80%	10	
2	Результативность оказанных социально-бытовых услуг.	Результативно	10	10
		Не результативно	0	
3	Ведение документации в соответствии со стандартами (оформление всех документов), знание нормативно-правовых актов	Ведется	10	10
		Не ведется	0	
4	Отсутствие предписаний и (или) нарушений, выявленных в ходе внутренних проверок контроля качества оказания услуг, и проверок надзорными органами, касающихся направлений деятельности работника. (в том числе в соответствующих требованиям стандарта ISO 9001:2015)	Отсутствуют	10	10
		Имеются	0	
5	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов на качество предоставления социально-бытовых услуг. (Жалоба считается обоснованной, если выявлено нарушение, требующие принятия решения об его устранении. А так же привлечение лица, допустившего нарушение, к ответственности. (дисциплинарной, административной или уголовной)	Отсутствует	10	10
		Имеются	0	
6	Исполнительская дисциплина и своевременное выполнение распоряжений администрации учреждения и отделения. Исполнительская дисциплина при формировании отчетности, соблюдении сроков и качества их предоставления.	Соблюдается	10	10
		Не соблюдается	0	
7	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики и деонтологических аспектов взаимоотношений с коллегами и клиентами	Соблюдается	10	10
		Не соблюдается	0	
8	Отсутствие нарушений в сфере техники безопасности, противопожарной безопасности и охраны труда.	Отсутствие	10	10
		Наличие	0	
	Итого максимальная сумма баллов:		100	100

Критерии оценки результативности и качества труда швеи

№ п/п	Показатель	Критерий	Максимальное количество баллов	Фактическое количество баллов за отчетный месяц
1	Выполнение плана государственного задания по оказанию социально бытовых услуг.	Выполнение 100% - 95%	30	30
		Выполнение 95% - 80%	20	
		Менее 80%	10	
2	Результативность оказанных социально-бытовых услуг.	Результативно	10	10
		Не результативно	0	
3	Ведение документации в соответствии со стандартами (оформление всех документов), знание нормативно-правовых актов	Ведется	10	10
		Не ведется	0	
4	Отсутствие предписаний и (или) нарушений, выявленных в ходе внутренних проверок контроля качества оказания услуг, и проверок надзорными органами, касающихся направлений деятельности работника. (в том числе в соответствующих требованиям стандарта ISO 9001:2015)	Отсутствуют	10	10
		Имеются	0	
5	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов на качество предоставления социально-бытовых услуг. (Жалоба считается обоснованной, если выявлено нарушение, требующие принятия решения об его устранении. А так же привлечение лица, допустившего нарушение, к ответственности. (дисциплинарной, административной или уголовной)	Отсутствует	10	10
		Имеются	0	
6	Исполнительская дисциплина и своевременное выполнение распоряжений администрации учреждения и отделения. Исполнительская дисциплина при формировании отчетности, соблюдении сроков и качества их предоставления.	Соблюдается	10	10
		Не соблюдается	0	
7	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики и деонтологических аспектов взаимоотношений с коллегами и клиентами	Соблюдается	10	10
		Не соблюдается	0	
8	Отсутствие нарушений в сфере техники безопасности, противопожарной безопасности и охраны труда.	Отсутствие	10	10
		Наличие	0	
	Итого максимальная сумма баллов:		100	100

**Критерии оценки результативности и качества труда
Зубного врача**

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Выполнение плана по государственному заданию по оказанию социально- медицинских и медицинских услуг клиентам.	100- 95% 95%-80% Менее 80%	30 10 0
2	Отсутствие осложнения от медицинских манипуляций, и ИСМП.	Отсутствуют Есть осложнения	20 0
3	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов на качество предоставления социальных - медицинских услуг, в том числе в различные инстанции, свидетельствующие о неправомерных действиях, нарушения прав или бездействии старшей медицинской сестры (за исключением фактов, решение которых не входит в его компетенцию).	Нет жалоб Есть жалобы	10 0
4	Исполнительская дисциплина при формировании отчетности, соблюдении сроков и качества их предоставления. Своевременное предоставление отчетов.	Соблюдаются Не соблюдается	20 0
5	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики и деонтологических аспектов взаимоотношений с коллегами и клиентами).	Соблюдается Не соблюдается	10 0
6	Отсутствие нарушений в сфере техники безопасности, противопожарной безопасности и охраны труда.	Отсутствие. Наличие	10 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

**Критерии оценки результативности и качества труда
Медицинской сестры по физиотерапии**

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Выполнение плана государственного задания по оказанию социально-медицинских услуг клиентам.	Выполнение 100%-95% Выполнение 95%-80% Менее 80%	30 10 0
2	Наличие осложнений от проведенных лечебных манипуляций. Дефекты выполнения врачебных и фельдшерских назначений	Наличие Отсутствие	20 0
3	Соблюдение правил получения, учета и хранения лекарственных препаратов, дезинфицирующих средств и медицинских изделий	Соблюдается Не соблюдается	10 0
4	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдается Не соблюдается	10 0
5	Исполнительская дисциплина при формировании отчетности, соблюдении сроков и качества их предоставления. Своевременное предоставление администрации учреждения отчетов.	Оформляется Не оформляется	10 0
6	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов на качество предоставления социальных - медицинских услуг, в том числе в различные инстанции, свидетельствующие о неправомерных действиях, нарушениях прав или бездействии медицинской сестры по массажу (за исключением фактов, решение которых не входит в его компетенцию). (Жалоба считается обоснованной, если выявлено нарушение, требующее принятия решения об его устранении. А также привлечение лица, допустившего нарушение, к ответственности. (дисциплинарной, административной или уголовной)	Нет жалоб Есть жалобы	10 0
7	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики и деонтологических аспектов взаимоотношений с коллегами и клиентами.	Соблюдается Не соблюдается	5 0
8	Отсутствие нарушений в сфере техники безопасности, противопожарной безопасности и охраны труда.	Отсутствие Наличие	5 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

**Критерии оценки результативности и качества труда
Инструктора по ЛФК**

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Выполнение плановых расчетных норм нагрузки ЛФК с целью восстановления или компенсации утраченных функций у клиентов	Выполняются Не выполняются	30 0
2	Наличие осложнений от проведенных ЛФК. Дефекты выполнения врачебных и фельдшерских назначений	Отсутствие Наличие	20 0
3	Проведение работы среди клиентов по использованию средств и методов ЛФК для укрепления здоровья	Соблюдается Не соблюдается	10 0
4	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдается Не соблюдается	10 0
5	Ведение учетной и отчетной документации	Соблюдается Не соблюдается	10 0
6	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов на качество предоставления социально-медицинских услуг, в том числе в различные инстанции, свидетельствующие о неправомерных действиях, нарушения прав или бездействии инструктора по ЛФК (за исключением фактов, решение которых не входит в его компетенцию).	Нет жалоб Есть жалобы	10 0
7	Соблюдение трудовой дисциплины, профессиональной этики и деонтологических аспектов взаимоотношений с коллегами и клиентами	Соблюдается Не соблюдается	5 0
8	Отсутствие нарушений в сфере техники безопасности, противопожарной безопасности и охраны труда	Отсутствие Наличие	5 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

**Критерии оценки результативности и качества труда
Оператора
электронно-вычислительных и вычислительных машин**

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Отсутствие нарушений по ведению электронного документооборота	Отсутствуют Есть нарушения	10 0
2	Осуществление технической подготовки документации, необходимой в процессе работы учреждения	Осуществляет Не осуществляет	10 0
3	Распечатывает и систематизирует необходимые документы	Да Нет	10 0
4	Занесение в компьютерные базы данных различную информацию, важную и необходимую для работы учреждения	Заносит Не заносит	30 0
5	Своевременное внесение информации поступившей от исполнителей услуг в ИССОН	Своевременно Несвоевременно	30 0
6	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики	Соблюдается Не соблюдается	5 0
7	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдается Не соблюдается	5 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

**Критерии оценки результативности и качества труда
Фельдшера, исполняющего обязанности лечащего врача**

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Выполнение плана по государственному заданию по оказанию социально - медицинских и медицинских услуг клиентам.	100%- 95% 95%-80% Менее 80%	30 10 0
2	Квалифицированное оказание первичной медико-санитарной помощи клиентам.	Оказывается Не оказывается	10 0
3	Ведение медицинской документации в соответствии со стандартами (оформление истории болезни, журналов, листов назначений и так далее)	Ведется Не ведется	10 0
4	Отсутствие предписаний и (или) нарушений, выявленных в ходе внутренних проверок контроля качества оказания услуг, и проверок надзорными органами, Отсутствие преступлений, правонарушений, самовольных уходов клиентов за отчетный период из отделения. (В том числе соответствующих требованиям стандарта ISO9001:2015)	Отсутствуют Имеются	10 0
5	Контроль за выполнением социально – бытовых, социально – медицинских услуг, предоставляемых клиентам.	Ведется Не ведется	10 0
6	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов на качество предоставления социальных - медицинских услуг, в том числе в различные инстанции, свидетельствующие о неправомерных действиях, нарушения прав или бездействии лечащего врача.	Отсутствуют Наличие	10 0
7	Исполнительская дисциплина при формировании отчетности, соблюдении сроков и качества их предоставления. Своевременное предоставление администрации учреждения, проектов ответов на письма, запросы МСП, в том числе сторонних организаций, отчетов.	Соблюдается Не соблюдается	10 0
8	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики (и деонтологических аспектов взаимоотношений с коллегами и клиентами).	Соблюдается Не соблюдается	5 0
9	Соблюдение охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдается Не соблюдается	5 0
	Итого баллов:		100

**Критерии оценки результативности и качества труда
Старшей медицинской сестры**

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Соблюдение правил выписки, получения, отпуска, учета и хранения лекарственных препаратов и изделий медицинского назначения.	Соблюдаются Не соблюдаются	20 0
2	Качественное и своевременное оформление медицинской документации.	Ведется Не ведется	20 0
3	Контроль работы среднего и младшего медицинского персонала.	Есть контроль Нет контроля	20 0
4	Отсутствие ИСМП (заболеваний связанных с оказанием медицинской помощи).	Отсутствие Наличие	10 0
5	Работа по планированию, организации, руководству, учету и контролю за техническим состоянием и своевременной проверкой медицинского оборудования учреждения.	Ведется Не ведется	10 0
6	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов на качество предоставления социальных - медицинских услуг, в том числе в различные инстанции, свидетельствующие о неправомерных действиях, нарушения прав или бездействии старшей медицинской сестры (за исключением фактов, решение которых не входит в его компетенцию). (Жалоба считается обоснованной, если выявлено нарушение, требующее принятия решения об его устранении. А также привлечение лица, допустившего нарушение, к ответственности. (дисциплинарной, административной или уголовной)	Отсутствуют Наличие	10 0
7	Обучение и контроль соблюдения коллективом трудовой дисциплины, профессиональной этики и деонтологических аспектов взаимоотношений с коллегами и клиентами.	Соблюдается Не соблюдается	5 0
8	Отсутствие нарушений в сфере техники безопасности, противопожарной безопасности и охраны труда.	Соблюдается Не соблюдается	5 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

**Критерии оценки результативности и качества труда
Медицинской сестры по массажу**

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Выполнение плана государственного задания по оказанию социально-медицинских услуг клиентам.	100%- 95% 95%-80% Менее 80%	30 10 0
2	Наличие осложнений от проведенных лечебных манипуляций. Дефекты выполнения врачебных и фельдшерских назначений	Отсутствие Наличие	20 0
3	Соблюдение правил получения, учета и хранения лекарственных препаратов, дезинфицирующих средств и медицинских изделий	Соблюдается Не соблюдается	10 0
4	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдается Не соблюдается	10 0
5	Исполнительская дисциплина при формировании отчетности, соблюдении сроков и качества их предоставления. Своевременное предоставление администрации учреждения отчетов.	Соблюдается Не соблюдается	10 0
6	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов на качество предоставления социальных - медицинских услуг, в том числе в различные инстанции, свидетельствующие о неправомерных действиях, нарушения прав или бездействии медицинской сестры по массажу (за исключением фактов, решение которых не входит в его компетенцию). (Жалоба считается обоснованной, если выявлено нарушение, требующее принятия решения об его устранении. А также привлечение лица, допустившего нарушение, к ответственности. (дисциплинарной, административной или уголовной)	Нет жалоб Есть жалобы	10 0
7	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики и деонтологических аспектов взаимоотношений с коллегами и клиентами.	Соблюдается Не соблюдается	5 0
8	Отсутствие нарушений в сфере техники безопасности, противопожарной безопасности и охраны труда.	Отсутствие Наличие	5 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

**Критерии оценки результативности и качества труда
Медицинской сестры по диетическому питанию**

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов на качество предоставления социальных - бытовых услуг, в том числе в различные инстанции, свидетельствующие о неправомерных действиях, нарушения прав или бездействии медицинской сестры по диетическому питанию (за исключением фактов, решение которых не входит в его компетенцию). (Жалоба считается обоснованной, если выявлено нарушение, требующее принятия решения об его устранении. А также привлечение лица, допустившего нарушение, к ответственности. (дисциплинарной, административной или уголовной)	Нет жалоб Есть жалобы	20 0
1	Своевременное составление меню и меню-требование в соответствии в соответствии с назначенной диетой и установленными нормами.	Своевременно Не своевременно	20 0
2	Контроль за качеством поступающих в продовольственный склад и производственные цеха продуктов питания, участие в комиссии по закладке продуктов питания.	Контролируется Не контролируется	20 0
3	Витаминация блюд, бракераж готовых блюд, контроль выдачи готовой продукции в обеденный зал и в отделения.	Контролируется Не контролируется	10 0
4	Контроль питания клиентов в соответствии с назначенной диетой в обеденном зале и в отделениях.	Контролируется Не контролируется	10 0
5	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики и деонтологических аспектов взаимоотношений с коллегами и клиентами.	Соблюдается Не соблюдается	10 0
6	Отсутствие нарушений в сфере техники безопасности, противопожарной безопасности и охраны труда.	Отсутствие Наличие	10 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

**Критерии оценки результативности и качества труда
Сестры-хозяйки**

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Выполнение плана государственного задания по оказанию социально-бытовых услуг клиентам.	100%- 95% 95%-80% Менее 80%	30 10 0
2	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов на качество предоставления социальных - бытовых услуг, в том числе в различные инстанции, свидетельствующие о неправомерных действиях, нарушения прав или бездействии медицинской сестры по диетическому питанию (за исключением фактов, решение которых не входит в его компетенцию). (Жалоба считается обоснованной, если выявлено нарушение, требующее принятие решения об его устранении. А также привлечение лица, допустившего нарушение, к ответственности. (дисциплинарной, административной или уголовной)	Нет жалоб Есть жалобы	20 0
3	Исполнительская дисциплина и своевременное выполнение распоряжений администрации учреждения и отделения, среднего медицинского персонала отделения, сестры-хозяйки. Исполнительская дисциплина при формировании отчетности, соблюдении сроков и качества их предоставления.	Соблюдается Не соблюдается	10 0
4	Соблюдение правил хранения, учета, использования, списания мягкого инвентаря, моющих и дезинфицирующих средств	Соблюдается Не соблюдается	10 0
5	Контроль работы младшего медицинского персонала, санитарного состояния отделения, ведение соответствующей документации	Контролируется Не контролируется	10 0
6	Своевременное обеспечение обслуживаемого отделения инвентарем, клиентов постельным и нательным бельем, верхней одеждой, предметами гигиены, моющим средствами и т.д.	Обеспечивается Не обеспечивается	10 0
7	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики и деонтологических аспектов взаимоотношений с коллегами и клиентами.	Соблюдается Не соблюдается	5 0
8	Отсутствие нарушений в сфере техники безопасности, противопожарной безопасности и охраны труда.	Отсутствие Наличие	5 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

**Критерии оценки результативности и качества труда врачей специалистов
(психиатра, невролога, медицинского психолога)**

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Выполнение плана по государственному заданию по оказанию социально-медицинских и медицинских услуг	100%- 95% 95%-80% Менее 80%	30 10 0
2	Выполнение требований, порядков и стандартов оказания социально - медицинских и медицинских услуг	Выполняются Не выполняются	20 0
3	Ведение медицинской документации в соответствии со стандартами (оформление истории болезни, журналов, листов назначений и так далее)	Ведется Не ведется	20 0
4	Отсутствие предписаний и (или) нарушений, выявленных в ходе внутренних проверок контроля качества оказания услуг, и проверок надзорными органами, касающихся направлений деятельности работника.	Отсутствуют Наличие	10 0
5	Отсутствие обоснованных жалоб клиентов отделения на качество предоставления социальных - медицинских услуг, в том числе в различные инстанции, свидетельствующие о неправомерных действиях, нарушения прав или бездействии врача специалиста.	Отсутствуют Наличие	10 0
6	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики (и деонтологических аспектов взаимоотношений с коллегами и клиентами).	Соблюдается Не соблюдается	5 0
7	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдается Не соблюдается	5 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

**Критерии оценки результативности и качества труда
Инструктора по труду**

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Выполнение плана государственного задания по оказанию социальных услуг клиентам	Выполнение 100%-95% Выполнение 95%-80% Менее 80%	10 5 0
2	Документация, подтверждающая оказание социальных услуг, оформленная надлежащим образом.	Выполняется Не выполняется	20 0
3	Своевременное предоставление качественно оформленной учетно-отчетной документации по направлениям работы: планов, программ, сценариев, и других документов касающиеся деятельности службы социально-трудовой реабилитации и учреждения	Своевременное и качественное Несвоевременное или некачественное	10 0
4	Результативность оказанных социальных услуг клиентам (по результатам анкетирования)	Удовлетворенность 100%-95% Удовлетворенность 95%-80% Удовлетворенность Менее 80%	10 5 0
5	Соблюдение исполнительской дисциплины, взаимозаменяемость в рамках службы социально-трудовой реабилитации	Имеется Не имеется	10 0
6	Эффективное взаимодействие со структурными подразделениями учреждения	Эффективное Не эффективное	10 0
7	Организация, внедрение новых и инновационных технологий в работе	Внедряются Не внедряются	10 0
8	Отсутствие жалоб со стороны клиентов	Жалоб нет Жалобы есть	10 0
9	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдается Не соблюдается	5 0
10	Соблюдение трудовой дисциплины, профессиональной этики	Соблюдается Не соблюдается	5 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

Критерии оценки результативности и качества труда Специалиста по социальной работе

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Выполнение плана государственного задания по оказанию социальных услуг клиентам	Выполнение 100%-95% Выполнение 95%-80% Выполнение менее 80%	10 5 0
2	Документация, подтверждающая оказание социальных услуг, оформленная надлежащим образом.	Выполняется Не выполняется	20 0
3	Своевременное предоставление качественно оформленной учетно-отчетной документации по направлениям работы: планов, программ, сценариев, и других документов касающиеся деятельности службы социально-трудовой реабилитации и учреждения	Своевременное и качественное Несвоевременное или некачественное	10 0
4	Результативность оказанных социальных услуг клиентам (по результатам анкетирования)	Удовлетворенность 100%-95% Удовлетворенность 95%-80% Удовлетворенность менее 80%	10 5 0
5	Соблюдение исполнительской дисциплины, взаимозаменяемость в рамках службы социально-трудовой реабилитации	Имеется Не имеется	10 0
6	Эффективное взаимодействие со структурными подразделениями учреждения	Эффективное Не эффективное	10 0
7	Организация, внедрение новых и инновационных технологий в работе	Внедряются Не внедряются	10 0
8	Отсутствие жалоб со стороны клиентов	Жалоб нет Жалобы есть	10 0
9	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдается Не соблюдается	5 0
10	Соблюдение трудовой дисциплины, профессиональной этики	Соблюдается Не соблюдается	5 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

Критерии оценки результативности и качества труда Культурного организатора

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Выполнение плана государственного задания по оказанию социальных услуг клиентам	Выполнение 100%-95% Выполнение 95%-80% Менее 80%	10 5 0
2	Документация, подтверждающая оказание социальных услуг, оформленная надлежащим образом.	Выполняется Не выполняется	15 0
3	Своевременное предоставление качественно оформленной учетно-отчетной документации по направлениям работы: планов, программ, сценариев, и других документов касающиеся деятельности службы социально-трудовой реабилитации и учреждения	Своевременное и качественное Несвоевременное или некачественное	15 0
4	Результативность оказанных услуг клиентам (по результатам анкетирования)	Удовлетворенность 100%-95% Удовлетворенность 95%-80% Удовлетворенность менее 80%	10 5 0
5	Соблюдение исполнительской дисциплины, взаимозаменяемость в рамках службы социально-трудовой реабилитации	Имеется Не имеется	10 0
6	Эффективное взаимодействие со структурными подразделениями учреждения	Эффективное Не эффективное	10 0
7	Организация, внедрение новых и инновационных технологий в работе	Внедряются Не внедряются	10 0
8	Отсутствие жалоб со стороны клиентов	Жалоб нет Жалобы есть	10 0
9	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдаются Не соблюдаются	5 0
10	Соблюдение трудовой дисциплины, профессиональной этики	Соблюдаются Не соблюдаются	5 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

**Критерии оценки результативности и качества труда
Заведующего хозяйством.**

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения (отсутствие жалоб и замечаний на санитарно-гигиеническое состояние помещений и территорий)	Осуществляется Не осуществляется	20 0
2	Обеспечение сохранности, рационального и бережного использования инструментов и материалов, сохранности имущества и оборудования	Обеспечивается Не обеспечивается	20 0
3	Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов и подвальных помещений	Обеспечивается Не обеспечивается	10 0
4	Надлежащее обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности, содержание их в рабочем состоянии	Обеспечивается Не обеспечивается	10 0
5	Своевременная подготовка и предоставление достоверной отчетной информации, входящей в круг должностных обязанностей, в том числе оперативной отчетности по установленным формам	Осуществляется Не осуществляется	10 0
6	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	Выполняются Не выполняются	10 0
7	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики	Соблюдается Не соблюдается	10 0
8	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдается Не соблюдается	10 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

**Критерии оценки результативности и качества труда
Заведующего складом (продуктовый склад)**

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Прием, хранение и отпуск товарно-материальных ценностей, их размещение с учетом наиболее рационального использования складских площадей, облегчения и ускорения поиска необходимых материалов, инвентаря	Осуществляется Не осуществляется	20 0
2	Обеспечение сохранности складированных товарно-материальных ценностей, соблюдение режимов хранения, правил оформления и сдачи приходно-расходных документов и соблюдение качественного режима хранения складированных материальных ценностей	Осуществляется Не осуществляется	20 0
3	Своевременная и качественная подготовка и предоставление достоверной отчетной документации	Выполняется Не выполняется	10 0
4	Своевременное и качественное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей	Проводится Не проводится	20 0
5	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	Выполняются Не выполняются	10 0
6	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики	Соблюдается Не соблюдается	10 0
7	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдается Не соблюдается	10 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

**Критерии оценки результативности и качества труда
Секретаря-машинистки**

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Оценка эффективности применения в работе информационно-коммуникационных технологий по созданию и редактированию текстовых документов, электронных таблиц, а также созданию и ведению баз данных, работе с внешними электронными носителями	Выполняется Не выполняется	10 0
2	Качественное и оперативное выполнение поручений заданий руководителя учреждения	Выполняется Не выполняется	20 0
3	Обеспечение своевременного отправления ответов, предоставления отчетов на запросы вышестоящих организаций	Выполняется Не выполняется	20 0
4	Обеспечение своевременного печатания и размножение служебных документов	Обеспечивается Не обеспечивается	10 0
5	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности учреждения, делопроизводству	Отсутствуют Есть замечания	20 0
6	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики	Соблюдается Не соблюдается	10 0
7	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдается Не соблюдается	10 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

**Критерии оценки результативности и качества труда
Программиста**

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Своевременное и качественное проведение работ по обеспечению стабильного функционирования вычислительной техники, оперативное устранение аварий и сбоев в эксплуатации	Выполняется	20
		Не выполняется	0
2	Своевременное и качественное формирование информационного банка данных (вхождение в систему Интернет, использование электронной почты, обслуживание лицензионного программного обеспечения и др.), обеспечение антивирусной защиты компьютеров, сети, сервера	Выполняется	10
		Не выполняется	0
3	Своевременное и квалифицированное оказание помощи сотрудникам в изучении инновационных программ и вычислительной техники	Осуществляется	10
		Не осуществляется	0
4	Обеспечение рационального и бережного использования технических средств, аппаратуры и приборов, сохранности имущества и оборудования	Осуществляется	10
		Не осуществляется	0
5	Своевременное размещение информации об организации на сайте учреждения и официальном сайте www.bus.gov.ru в соответствии с порядком информирования потенциальных потребителей государственной работы	Осуществляется	20
		Не осуществляется	0
6	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	Выполняется	10
		Не выполняется	0
7	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики	Соблюдается	10
		Не соблюдается	0
8	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдается	10
		Не соблюдается	0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

**Критерии оценки результативности и качества труда
Шеф-повара**

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Обеспечение ритмичного выпуска продукции собственного производства (блюд лечебного питания) требуемого качества в соответствии с меню-требованием	Обеспечивается Не обеспечивается	10 0
2	Составление меню и обеспечение разнообразия ассортимента блюд на основе ежемесячного изучения спроса потребителей	Осуществляется Не осуществляется	10 0
3	Проведение работы по совершенствованию технологии, эффективному использованию техники, повышению профессионального мастерства выпускаемой продукции	Проводятся Не проводятся	10 0
4	Своевременное составление заявок на необходимые продовольственные товары, полуфабрикаты и сырье, обеспечение их своевременного приобретения и получения с баз и со складов поставщиков	Осуществляется Не осуществляется	10 0
5	Ежедневный контроль технологии приготовления пищи, норм закладки сырья и соблюдения работниками пищеблока санитарных требований и правил личной гигиены	Контроль ведется Не контролируется	10 0
6	Внесение предложений руководству по улучшению организации и условий труда пищеблока	Есть Нет	10 0
7	Своевременная подготовка и предоставление достоверной отчетной информации, входящей в круг должностных обязанностей, в том числе оперативной отчетности по установленным формам	Осуществляется Не осуществляется	10 0
8	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	Выполняется Не выполняется	10 0
9	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики	Соблюдается Не соблюдается	10 0
10	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдается Не соблюдается	10 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

Критерии оценки результативности и качества труда
Юрисконсульта.

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Своевременное и качественное составление документов правового характера	Выполняется Не выполняется	20 0
2	Своевременное и качественное составление информации и документов, размещение которых в ЕИС предусмотрено законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных услуг учреждения	Выполняется Не выполняется	10 0
3	Участие в работе по заключению хозяйственных договоров, проведение правовой экспертизы, а также рассмотрение вопросов по правовой работе кредиторской и дебиторской задолженности	Выполняется Не выполняется	10 0
4	Отсутствие нарушений при разработке заключаемых государственных контрактов, договоров	Отсутствует Имеются	10 0
5	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	Выполняется Не выполняется	10 0
6	Своевременное и качественное сопровождение документации учреждения и поручений руководства учреждения	Выполняется Не выполняется	10 0
7	Своевременная и качественная подготовка документов к оформлению лицензий, внесению изменений в учредительные документы	Выполняется Не выполняется	10 0
8	Соблюдение трудовой дисциплины, профессиональной этики	Соблюдается Не соблюдается	10 0
9	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдается Не соблюдается	10 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

Критерии оценки результативности и качества труда
специалиста по кадрам

	Показатель	критерии	Баллы
1	Своевременное и качественное ведение документации по личному составу сотрудников, по приему и увольнению работников учреждения	Осуществляется Не осуществляется	30 0
2	Своевременное оформление приемов, переводов, увольнений работников в соответствии с Трудовым кодексом	Осуществляется Не осуществляется	20 0
3	Аккуратность ведения кадровой документации и обеспечение ее хранения	Ведется Не ведется	10 0
4	Исполнительская дисциплина кадровых документов с соблюдением сроков исполнения	Осуществляется Не осуществляется	20 0
5	Отсутствие фактов нарушения установленных сроков исполнения, подготовки документов, несвоевременного представления установленной отчетности	Выполняется Не выполняется	10 0
6	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики	Соблюдается Не соблюдается	5 0
7	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдается Не соблюдается	5 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

Критерии оценки результативности и качества труда
инспектора по кадрам

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Своевременное и качественное ведение документации по личному составу сотрудников, по приему и увольнению работников учреждения	Осуществляется	20
		Не осуществляется	0
2	Своевременное отражение изменений и учетных данных должностных лиц учреждения, их трудовых книжек и карточек учета	Осуществляется	20
		Не осуществляется	0
3	Своевременная подготовка и предоставление достоверной отчетной информации, входящей в круг должностных обязанностей, в том числе оперативной отчетности по установленным формам	Предоставляется	20
		Не предоставляется	0
4	Обеспечение сохранности документов и конфиденциальности выполняемых работ (обеспечение защиты персональных данных)	Обеспечивается	20
		Не обеспечивается	0
5	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	Выполняется	10
		Не выполняется	0
6	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики	Соблюдается	5
		Не соблюдается	0
7	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдается	5
		Не соблюдается	0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

Критерии оценки результативности и качества труда
механика

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Осуществляет технический надзор за состоянием и ремонтом защитных устройств на транспортном средстве	Осуществляется	20
		Не осуществляется	0
2	Обеспечивает безаварийную и надежную работу транспортных средств, их правильную эксплуатацию, своевременный качественный ремонт и техническое обслуживание, проведение работ по его модернизации и повышение экономичности ремонтного обслуживания	Обеспечивается	30
		Не обеспечивается	0
3	Организует подготовку заявок на централизованное выполнение капитальных ремонтов транспортных средств, на получение необходимых для планово-предупредительных и текущих ремонтов материалов, запасных частей, инструмента и т.п., спецификаций на запасные части и другой технической документации.	Организовывает	20
		Не организует	0
4	Выявления причин преждевременного износа транспортного средства, продолжительности простоев, связанных с техническим состоянием оборудования.	Выявляет	20
		Не выявляет	0
5	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики	Соблюдается	10
		Не соблюдается	0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

Критерии оценки результативности и качества труда.
Водители автомобилей

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Обеспечение безаварийной работы, отсутствие ДТП по вине водителя	Обеспечивается Не обеспечивается	20 0
2	Обеспечение технически исправного состояния закрепленного автомобиля, содержание двигателя, кузова и салона автомобиля в чистоте	Обеспечивается Не обеспечивается	20 0
3	Своевременное прохождение техосмотра, техобслуживания автомобилей	Своевременно Не своевременно	10 0
4	Качественное и своевременное предоставление отчетной документации по кругу своих обязанностей	Выполняется Не выполняется	10 0
5	Обеспечение сохранности, бережного и рационального использования инструментов и материалов, сохранности имущества и оборудования, соблюдению норм расходования ГСМ	Обеспечивается Не обеспечивается	20 0
6	Своевременное устранение возникших во время работы на линии мелких неисправностей, не требующих разборки механизмов	Устраняются Не устраняются	10 0
7	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики	Соблюдается Не соблюдается	10 0
8	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдается Не соблюдается	10 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

Критерии оценки результативности и качества труда
Сторож (вахтер)

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Своевременное и качественное заполнение журнала приема и передачи смены	Ведется Не ведется	10 0
2	Своевременное принятие мер при возникновении ЧС в соответствии с инструкциями	Своевременно Не своевременно	20 0
3	Постоянный контроль за ситуацией в помещении	Ведется Не ведется	20 0
4	Обеспечение сохранности имущества, рационального и бережного отношения к имуществу, оборудованию, инструменту и материалам	Обеспечивается Не обеспечивается	20 0
5	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	Выполняются Не выполняются	10 0
6	Соблюдение трудовой дисциплины, профессиональной этики	Соблюдается Не соблюдается	10 0
7	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдается Не соблюдается	10 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

Критерии оценки результативности и качества труда
Инженер

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Своевременная и качественная разработка и утверждение документации по комплексной безопасности в соответствии с требованиями федерального законодательства	Осуществляется Не осуществляется	20 0
2	Своевременное и качественное составление планов основных мероприятий по учреждению в области пожарной, антитеррористической безопасности и защиты учреждения от ЧС	Осуществляется Не осуществляется	20 0
3	Своевременное оповещение работников организации об опасностях, возникающих при возникновении чрезвычайных ситуаций	Выполняется Не выполняется	20 0
4	Своевременная организация охраны объекта, соблюдение требований пожарной безопасности и противопожарного режима	Осуществляется Не осуществляется	10 0
5	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	Выполняются Не выполняются	10 0
6	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики	Соблюдается Не соблюдается	10 0
7	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдается Не соблюдается	10 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

Критерии оценки результативности и качества труда
Служба питания
Повара

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Обеспечение качественного приготовление блюд и их количества, выполнение при приготовлении пищи установленных санитарно-гигиенических и технологических правил, добиваясь максимального сохранения ее питательной ценности	Осуществляется Не осуществляется	20
2	Отсутствие замечаний контролирующих лиц по обеспечению санитарно-гигиенического режима и содержания своего рабочего места	Замечаний нет Есть замечания	20
3	Своевременное информирование руководства по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных и иных правил, создающих угрозу деятельности пищеблока	Осуществляется Не осуществляется	10
4	Строгое соблюдение правил личной гигиены	Соблюдаются Не соблюдаются	10
5	Отсутствие случаев несвоевременной или несоответствующей нормам закладки сырья (продуктов); недопущение приготовления пищи из недоброкачественных продуктов	Исполняются Не исполняются	20
6	Экономное расходование электроэнергии, холодной и горячей воды	Соблюдается Не соблюдается	10
7	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики	Соблюдается Не соблюдается	5
8	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдается Не соблюдается	5
	Итого максимальная сумма баллов:		100

Критерии оценки результативности и качества труда
службы организации питания
Кухонного работника

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Отсутствие замечаний контролирующих лиц по обеспечению санитарно-гигиенического содержания своего рабочего места	Замечаний нет Есть замечания	20 0
2	Отсутствие замечаний контролирующих лиц по соблюдению санитарно-гигиенических правил мытья кухонной посуды, оборудования и инвентаря пищеблока	Замечаний нет Есть замечания	20 0
3	Внесение предложений руководству пищеблоком по улучшению организации и условий своего труда	Есть Нет	10 0
4	Строгое соблюдение безопасных приемов работы при переноске тяжелых грузов	Соблюдаются Не соблюдаются	10 0
5	Строгое соблюдение норм расходования моющих и дезинфицирующих средств, правильное пользование ими	Соблюдаются Не соблюдаются	10 0
6	Экономное расходование электроэнергии, холодной и горячей воды	Соблюдается Не соблюдается	10 0
7	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики	Соблюдается Не соблюдается	10 0
8	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдается Не соблюдается	10 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

Критерии оценки результативности и качества труда
службы организации питания
Мойщица посуды

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Содержание в чистоте посуды, кухонного инвентаря, моечной комнаты	Соблюдается Не соблюдается	20 0
2	Соблюдение гигиенических требований санитарной обработки посуды и кухонного инвентаря	Соблюдается Не соблюдается	20 0
3	Своевременное обновление и приготовление дезинфицирующих средств	Есть Нет	20 0
4	Соблюдение графика проведения медицинских осмотров	Соблюдаются Не соблюдаются	10 0
5	Соблюдение трудовой дисциплины, профессиональной этики	Выполняется Не выполняется	20 0
6	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдается Не соблюдается	10 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

**Критерии результативности и качества труда по должности
«Специалист по закупкам»**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Количество баллов
1	Обработка и анализ информации о ценах на товары, работы, услуги, формирование начальной (максимальной) цены закупки	- информация обработана и проанализирована в установленные сроки - информация не обрабатывалась	10 0
2	Своевременное утверждение, уточнение и коррекция плана закупок в связи с незапланированной возникшей потребностью в закупке.	утверждение, корректирование плана закупок по согласованной потребности в закупке товаров, работ, услуг: - выполнено в установленный законом срок - не выполнено	10 0
3	Своевременная и качественная подготовка закупочной документации и последующее размещение закупок на сайте Российской Федерации (www.zakupki.gov.ru) о размещении заказов по закупкам товаров, работ и услуг (субъекты естественных монополий, электронные аукционы, запросы котировок, исключительные права)	- выполнено - не выполнено	5 0
4	Обеспечение эффективности процесса закупок	проведения закупок товаров, работ, услуг путем у единственного поставщика в пределах 10% от общего годового объема закупок: - выполнено - не выполнено	5 0
5	Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов, законодательства и администрации учреждения	- выполнено - не выполнено	5 0
6	Контроль за соблюдением законодательства при организации закупок	- выполнено - не выполнено	5 0
7	Соблюдения порядка заключения контрактов	- выполнено - не выполнено	10 0
8	Соблюдение сроков заключения контрактов	- выполнено - не выполнено	10 0
9	Контроль процесса осуществления закупок	Исполнение плана закупок 100% - выполнено - не выполнено	5 0
10	Соблюдение сроков публикации в реестр договоров на сайте Российской Федерации (www.zakupki.gov.ru) о размещении заказов по закупкам товаров, работ и услуг информации о заключении, изменении, расторжении, исполнении договоров в установленные законом сроки	- выполнено - не выполнено	5 0
11	Отсутствие предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности	- отсутствие предписаний контролирующих органов по результатам проверок, отсутствие выявленных фактов нарушений действующего законодательства в сфере закупок, жалоб в антимонопольную службу - наличие предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях, фактов нарушений действующего законодательства, жалоб в антимонопольную службу	10 0
	Соблюдение требований пожарной безопасности и охраны труда	- выполнено - не выполнено	10 0
	соблюдение трудовой дисциплины	- выполнено - не выполнено	10 0
		ИТОГО (максимальный балл)	100

Критерии оценки результативности и качества труда
Уборщик территорий

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Отсутствие замечаний по содержанию в чистоте обслуживаемого участка территории в соответствии с санитарными правилами и нормами	Нет замечаний Есть замечаний	20 0
2	Обеспечение сохранности, рационального и бережного отношения к имуществу, оборудованию, инструменту и материалам	Обеспечивается Не обеспечивается	10 0
3	Образцовое содержание обслуживаемого участка территории, которое способствует повышению престижа и формированию индивидуального облика учреждения	Соблюдается Не соблюдается	20 0
4	Оперативная ликвидация последствий стихийных бедствий, чрезвычайных ситуаций	Проводится Не проводится	10 0
5	Отсутствие неполадок на территории, угрожающих здоровью и жизнедеятельности клиентов, работников	Отсутствуют Есть неполадки	10 0
6	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	Выполняются Не выполняются	10 0
7	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики	Соблюдается Не соблюдается	10 0
8	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдается Не соблюдается	10 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

Критерии оценки результативности и качества труда
маляр

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Соблюдение нормы расхода применяемых строительных материалов	Соблюдается Не соблюдается	20 0
2	Соблюдение требований, предъявляемых к качеству выполняемых работ, к рациональной организации труда на рабочем месте	Соблюдается Не соблюдается	20 0
3	Качественное и своевременное выполнение порученного объема работ	Выполняется Не выполняется	20 0
4	Соблюдение правил использования средств индивидуальной защиты	Соблюдается Не соблюдается	20 0
5	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики	Соблюдается Не соблюдается	10 0
6	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдается Не соблюдается	10 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

Критерии оценки результативности и качества труда новые.
Слесарь-сантехник

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ, оперативное устранение аварийных ситуаций	Выполняются Не выполняются	20 0
2	Обеспечение сохранности, рационального и бережного использования инструментов и материалов, сохранности имущества и оборудования	Осуществляется Не осуществляется	20 0
3	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами сантехнического оборудования и систем водоснабжения и канализации	Осуществляется Не осуществляется	10 0
4	Проведение планово-предупредительного ремонта оборудования согласно графику	Проводится Не проводится	10 0
5	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса	Выполняются Не выполняются	10 0
6	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил охраны труда и техники безопасности	Соблюдается Не соблюдается	10 0
7	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики	Соблюдается Не соблюдается	10 0
8	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдается Не соблюдается	10 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

Критерии оценки результативности и качества труда.
Лифтер

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Своевременное и качественное заполнение журнала приема и сдачи смены	Ведется Не ведется	10 0
2	Постоянное наблюдение за эксплуатацией лифта, контроль соблюдения номинальной грузоподъемности лифта и его исправного состояния	Выполняется Не выполняется	20 0
3	Соблюдение утвержденных инструкций при обнаружении неисправностей в работе лифта, устранение мелких неисправностей или сообщение дежурному электромеханику	Соблюдается Не соблюдается	20 0
4	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	Выполняется Не выполняется	15 0
5	Отсутствие нарушений должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка	Есть Нет	15 0
6	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики	Соблюдается Не соблюдается	10 0
7	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдается Не соблюдается	10 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

Критерии оценки результативности и качества труда.
Плотник

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Своевременное и качественное выполнение плотничных работ, обеспечение исправного состояния мебели, рабочего инструмента, замков и т.д	Выполняется Не выполняется	20 0
2	Оперативное и качественное выполнение заявок по устранению неисправностей производственного инвентаря, мебели	Выполняется Не выполняется	20 0
3	Обеспечение сохранности, рационального и бережного использования инструментов и материалов, сохранности имущества и оборудования	Обеспечивается Не обеспечивается	10 0
4	Интенсивность и качество работы по систематическому и качественному выполнению ежедневных заданий с учетом общепринятых технически-обоснованных норм и требований	Выполняется Не выполняется	15 0
5	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил охраны труда и техники безопасности	Соблюдается Не соблюдается	15 0
6	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики	Соблюдается Не соблюдается	10 0
7	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдается Не соблюдается	10 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

Критерии оценки результативности и качества труда
Уборщик служебных помещений

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Отсутствие замечаний по содержанию в чистоте обслуживаемого участка в соответствии с санитарными правилами и нормами	Замечаний нет 1 замечание 2 и более	20 10 0
2	Обеспечение сохранности, рационального и бережного отношения к имуществу, использованию производственного инвентаря, моющих средств и материалов, а также экономного потребления ресурсов (вода, тепло, свет)	Факты утраты Отсутствуют Факты утраты имеются	20 0
3	Качественное и систематическое ежедневное проведение генеральных уборок на закрепленных участках	Замечаний нет 1 замечание 2 и более	20 10 0
4	Соблюдение правил техники безопасности при использовании моющих и дезинфицирующих средств	Замечаний нет 1 замечание 2 и более	10 5 0
5	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	Замечаний нет 1 замечание 2 и более	10 5 0
6	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики	Да нет	10 0
7	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Да нет	10 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

Критерии оценки результативности и качества труда
Подсобный рабочий

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Интенсивность и качество работы по систематическому и качественному выполнению ежедневных заданий с учетом общепринятых технически-обоснованных норм и требований	Соблюдаются Не соблюдаются	30 0
2	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил охраны труда и техники безопасности	Соблюдаются Не соблюдаются	20 0
3	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	Выполняется Не выполняется	30 0
4	Соблюдение трудовой дисциплины профессиональной этики	Соблюдается Не соблюдаются	10 0
5	Соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдается Не соблюдаются	10 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

Критерии оценки результативности и качества труда.
Техник

	Показатель	Критерии	Баллы
1	Систематический осмотр технического состояния объектов (зданий, сооружений, оборудования и механизмов)	Осуществляется Не осуществляется	15 0
2	Контроль за проведением технического обслуживания согласно правилам эксплуатации и мелкий текущий ремонт закрепленных за подрядными организациями объектов	Обеспечивается Не обеспечивается	15 0
3	Соблюдение технологии выполнения ремонтно-строительных работ, правил эксплуатации и содержания зданий, оборудования, механизмов, правил техники безопасности и противопожарной охраны, правил внутреннего распорядка	Соблюдается Не соблюдается	20 0
4	Выполнение работы по оформлению плановой и отчетной документации, внесение необходимых изменений в техническую документацию в соответствии с решениями, принятыми при рассмотрении и обсуждении выполняемой работы	Проводится Не проводится	20 0
5	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	Выполняется Не выполняется	10 0
6	Соблюдение трудовой дисциплины, профессиональной этики	Выполняются Не выполняются	10 0
7	Соблюдение правил техники безопасности и норм охраны труда, мер противопожарной безопасности	Выполняются Не выполняются	10 0
	Итого максимальная сумма баллов:		100

**Критерии оценки результативности и качества труда
Специалиста по охране труда**

№ п/п	Показатель	Плановые		Фактические	
		Критерии	Баллы	Критерии	Баллы
1	Осуществляет контроль за соблюдением в подразделениях предприятия законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, за предоставлением работникам установленных льгот и компенсаций по условиям труда;	Выполняется	10	Выполняется	10
		Не выполняется	0		
2	Изучает условия труда на рабочих местах, подготавливает и вносит предложения о разработке и внедрении более совершенных конструкций оградительной техники, предохранительных и блокировочных устройств, других средств защиты от воздействия опасных и вредных производственных факторов;	Выполняется	10	Выполняется	10
		Не выполняется	0		
3	Участствует в проведении проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов, эффективности работы вентиляционных систем, состояния санитарно-технических устройств, санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников, определении их соответствия требованиям нормативных правовых актов по охране труда и при выявлении нарушений, которые создают угрозу жизни и здоровью работников или могут привести к аварии, принимает меры по прекращению эксплуатации машин, оборудования и производства работ в цехах, на участках, на рабочих местах;	Выполняется	5	Выполняется	5
		Не выполняется	0		
4	Совместно с другими подразделениями предприятия проводит работу по аттестации и сертификации рабочих мест и производственного оборудования на соответствие требованиям охраны труда;	Выполняется	10	Выполняется	10
		Не выполняется	0		
5	Участствует в разработке мероприятий по предупреждению профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве, по улучшению условий труда и доведению их до требований нормативных правовых актов по охране труда, а также оказывает организационную помощь по выполнению разработанных мероприятий;	Выполняется	10	Выполняется	10
		Не выполняется	0		
6	Контролирует своевременность проведения соответствующими службами необходимых испытаний и технических освидетельствований состояния оборудования, машин и механизмов, соблюдение графиков замеров параметров опасных и вредных производственных факторов, выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением действующих норм, правил и инструкций по охране труда, стандартов безопасности труда в процессе производства, а также в проектах новых и реконструируемых производственных объектов, участвует в приемке их в эксплуатацию;	Выполняется	10	Выполняется	10
		Не выполняется	0		
7	Оказывает подразделениям предприятия методическую помощь в составлении списков профессий и должностей, в соответствии с которыми работники должны проходить обязательные медицинские осмотры, а также списков профессий и должностей, в соответствии с которыми на основании действующего законодательства работникам предоставляются компенсации и льготы за тяжелые, вредные или опасные условия труда;	Выполняется	5	Выполняется	5
		Не выполняется	0		
8	Разрабатывает и пересматривает инструкции по охране труда, стандарты предприятия, систему стандартов безопасности труда; систему по организации инструктажа, обучения и проверки знаний работников по охране труда;	Выполняется	10	Выполняется	10
		Не выполняется	0		
9	Проводит вводные инструктажи по охране труда со всеми вновь принимаемыми на работу, командированными, учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику;	Выполняется	10	Выполняется	10
		Не выполняется	0		
10	Участствует в составлении раздела "Охрана труда" коллективного договора, в расследовании случаев производственного травматизма, профессиональных и производственно-обусловленных заболеваний, изучает их причины, анализирует эффективность проводимых мероприятий по их предупреждению;	Выполняется	5	Выполняется	5
		Не выполняется	0		

№ п/п	Показатель	Плановые		Фактические	
		Критерии	Баллы	Критерии	Баллы
		Выполняется	5	Выполняется	5
11	Осуществляет контроль за организацией хранения, выдачи, стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезжиривания и ремонта специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, состоянием предохранительных приспособлений и защитных устройств, а также правильным расходованием в подразделениях предприятия средств, выделенных на выполнение мероприятий по охране труда;	Не выполняется	0		
12	Составляет отчетность по охране труда по установленным формам и в соответствующие сроки;	Выполняется	10	Выполняется	10
		Не выполняется	0		
Итого максимальная сумма баллов;			100		100

**ПРАВИЛА
ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЕЖЕГОДНОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА РАБОТНИКАМ С НЕНОРМИРОВАННЫМ
РАБОЧИМ ДНЕМ**

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее именуется - дополнительный отпуск) предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам учреждения, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 11 декабря 2002 г. N 884.

2. В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

3. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем составляет 3 календарных дня.

Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

4. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

5. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

6. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

7. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Перечень
должностей работников с ненормированным рабочим днем

1. Директор 3 дня.
2. Заместитель директора 3 дня.
3. Главный бухгалтер 3 дня.
4. Юрисконсульт 3 дня
5. Водитель 3 дня.
6. Заведующий хозяйством 3 дня.

**Положение
о выплате материальной помощи
работникам ГАСУСО СО «Каменск-Уральский ПНИ»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оказании материальной помощи разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, Положением по оплате труда работников ГАСУСО СО «Каменск-Уральский ПНИ» и иным законодательством РФ и устанавливает порядок оказания материальной помощи работникам ГАСУСО СО «Каменск-Уральский ПНИ».

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.

1.3. В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.4. Решение об оказании материальной помощи работникам ГАСУСО СО «Каменск-Уральский ПНИ» принимает руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда.

1.5. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность учреждения.

**2. Основания и размеры
материальной помощи.**

2.1. Материальная помощь оказывается работникам в пределах средств фонда оплаты труда за счет следующих источников финансового обеспечения:

- средства областного бюджета;
- внебюджетные средства.

2.2. Материальная помощь направлена на оказание поддержки работников ГАСУСО СО «Каменск-Уральский ПНИ» в ситуациях существенно влияющих на материальное положение:

- в случае заболевания, требующего долгосрочного и дорогостоящего лечения;
- в случаях непредвиденных расходов в семье, связанные с созданием критической жизненной ситуации (смерть работника или его ближайших родственников; последствий пожара; аварии; несчастного случая; тяжелого финансового положения и т.д.)

2.3. Материальная помощь может выплачиваться работникам к отпуску, в целях создания благоприятных условий для отдыха и восстановления здоровья, а также социальной поддержке жизненного уровня для восстановления трудоспособности работников ГАСУСО СО «Каменск-Уральский ПНИ» в размере не более двух должностных окладов.

2.4. Размер, оказываемой материальной помощи, определяется директором учреждения, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи.

Размер материальной помощи работникам может определяться исходя из их должностных окладов или конкретной суммы.

2.5. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает Министерство социальной политики Свердловской области на основании заявления и приказа.

2.6. Решение об оказании материальной помощи к отпуску заместителям руководителя (директора) и главному бухгалтеру принимает руководитель (директор) учреждения на основании заявления и приказа в размере двух должностных окладов.

**3. Порядок выплаты
материальной помощи.**

3.1. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника и приказа руководителя.

В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены копии документов, подтверждающих особую нуждаемость работника в материальной помощи.

Заявление пишется на имя руководителя учреждения с точным указанием причин для выдачи материальной помощи.

3.2. Настоящее Положение может изменяться и дополняться.