



Председатель профкома

  
Маланина Е.Ю.  
«03» 02 2020г.  


Директор ГАУ «КЦСОН  
Камышловского района»

  
В.Б. Мотыцкая  
«03» 02 2020г.  


**Дополнительное соглашение №3  
о внесении изменений  
в коллективный договор на 2019 - 2021 годы  
государственного автономного учреждения  
социального обслуживания Свердловской области  
«Комплексный центр социального обслуживания населения  
Камышловского района»**

Утвержден на собрании трудового коллектива  
Г АУ «КЦСОН Камышловского района»  
Протокол № 1 от 03.02.2020г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
государственным казённым учреждением  
службы занятости населения Свердловской  
области «Камышловский центр занятости»  
«13» февраля 2020г.  
Запись за № 10-02

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома

Маланина Е.Ю.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГАУ «КЦСОН

Камышловского района»

В.Б. Мотыцкая

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИ-  
ВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО  
ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ КАМЫШЛОВСКОГО РАЙОНА»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Трудовые отношения работников ГАУ «КЦСОН Камышловского района» регулируются Трудовым кодексом РФ, законодательными актами.

1.2. Работники обязаны добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенными на них трудовым договором:

- соблюдать требования по охране и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу ГАУ «КЦСОН Камышловского района» и других работни-

ков;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя. (ст. 21 ТК РФ)

1.3. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируя статьи 21 и 22 ТК РФ устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка ГАУ «КЦСОН Камышловского района» утверждаются директором с учетом мнения профсоюзной организации учреждения.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

1.6. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключенных с ними трудовых договорах.

**2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, законодательными актами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ГАУ «КЦСОН Камышловского района» (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке установленным Трудовым кодексом РФ, иными нормативными документами.

2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовые законодательства и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (ст.22 ТК РФ).

### **3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

#### **3.1. Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях установленных Трудовым кодексом РФ, иными ФЗ;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- своевременную, в полном объеме, выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную, достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке установленном Трудовым кодексом РФ, иными ФЗ;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
- защиту своих трудовых прав свобод и законных интересов;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку в порядке установленном Трудовым кодексом РФ, иными ФЗ;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работник обязан:

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством (ст.65 ТК РФ)

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ГАУ «КЦСОН Камышловского района»

- соблюдать трудовую дисциплину

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников

- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (ст. 21 ТК РФ)

#### **4. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

4.1. Порядок приема на работу:

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в отделе кадров ГАУ «КЦСОН Камышловского района»

4.1.2. При приеме на работу работник обязан предъявить администрации ГАУ «КЦСОН Камышловского района» документы согласно ст.65 Трудового кодекса РФ:

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства

- паспорт;

- документ подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний требующие при поступлении на работу;

- справку об отсутствии судимости.

4.1.3. Прием на работу без предъявления перечисленных документов не допускается.

4.1.4. Прием на работу оформляется приказом директора ГАУ «КЦСОН Камышловского района», изданным на основании заключенного трудового договора. Ознакомление работника с приказом о приеме на работу под роспись производится в течении трех дней со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ)

4.1.5. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе не следующий день, после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

4.1.6. Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в ГАУ «КЦСОН Камышловского района» свыше пяти дней, если работа в этой организации является основной (ст. 66 ТК РФ).

4.1.7. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также награждении за успехи в работе.

4.1.8. Трудовые книжки работников хранятся в отделе кадров ГАУ «КЦСОН Камышловского района» и выдаются работнику в день увольнения.

4.1.9. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и

представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

4.1.10. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым кодексом.

4.1.11. В случаях, установленных Трудовым кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.1.12. Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

4.1.13. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

4.1.14. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;

- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор);

- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;

- адрес электронной почты работника;

- собственноручная подпись работника;

- дата написания заявления.

Сведения о трудовой деятельности не предоставляются работнику, если в отношении него ведется трудовая книжка в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса.

4.1.15. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

4.1.16. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного

фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

4.1.17. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности.

4.2. Прекращение трудового договора:

4.2.1. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным законодательством (ст.77 ТК РФ) и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

4.2.2. Днем увольнения работника является последний день его работы (ст.77 ТК РФ)

4.2.3. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор, в срок, указанный в заявлении работника (ст.80 ТК РФ)

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1 Режим рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

5.2 График работы и распорядок рабочего дня устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графиком выходов на работу, утвержденными директором.

5.3 Для работников учреждения установить следующий режим работы:

пятидневная 40 - часовая рабочая неделя, с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

Режим рабочего времени:

понедельник – четверг - 08.00 до 17.00

пятница – 08.00 до 16.00

Перерыв на обед с 12.00 до 12.48

Режим рабочего времени сторожа социально-реабилитационного отделения:

Время начала рабочей смены - 17.00

Окончание рабочей смены - 08.00

В выходные и праздничные дни:

Дневная смена с 08.00 до 20.00

Ночная смена с 20.00 до 08.00

Время отдыха по графику работы.

Женщинам работающим в сельской местности имеют право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю ( ст.236.1 ТК РФ)

Время начала рабочего дня - 08.00.

Окончание рабочего дня - 16.00.

Перерыв на обед с 12.00 до 12.48

- для мужчин 40 – часовая рабочая неделя с 8.00 – 17.00 часов

Режим рабочего времени сторожа отделения временного проживания

Время начала рабочей смены - 20.00

Окончание рабочей смены - 07.00

Время отдыха по графику работы.

Социальные работники отделения временного проживания - по графику.

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

Режим работы стационарного отделения:

Время начала рабочего дня - 08.00.

Окончание рабочего дня - 16.00.

Перерыв на обед с 12.00 до 12.48

- для мужчин 40 – часовая рабочая неделя с 8.00 – 17.00 часов

Для работников работающих по графику-

Медсестра палатная - 8.00-8.00 (24 ч.)

Санитарка / уборщица - 8.00-8.00 (24 ч.)

Маш. (кочегар) котельной - 8.00-8.00 (24 ч.)

Вахтер - 8.00-8.00 (24 ч.)

Перерывы для приема пищи сотрудникам работающим по 24 часа:

12.00-12.30;

16.30-17.00;

21.00-21.30;

01.30-02.00

Дневная санитарка / уборщица - 8.00-19.00

Перерыв на обед 11.30-12.30

Повар - 6.30-18.30

Перерыв на обед - 13.00 до 15.00

Кух. работник – 8.00-20.00

Перерыв на обед - 13.00-14.30

Официант - 8.00-20.00

Перерыв - 11.30-12.30; 16.30-17.30

5.4 Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания с 12.00 – 12.48 часов, кроме работников, работающих по графику.

5.5 На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

5.6 В выходные и праздничные дни в учреждении вводится дежурство для разрешения возникших текущих, неожиданных вопросов. К дежурствам может привлекаться административно-управленческий аппарат. Компенсация за дежурство производится в соответствии с законодательством.

5.7 Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность рабочего времени сокращается на 1 час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день с целью суммирования дней отдыха, а так же в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.8 Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Перерывы в течение рабочего дня, выходные дни, нерабочие праздничные дни, дни отпуска

5.9. Не рабочие праздничные дни в соответствии с производственным календарем. (ст. 112 ТК РФ):

5.10. Продолжительность ежедневной работы, в т.ч. время начала и окончания рабочего дня, перерыва для отдыха и приема пищи определяется графиком продолжительности рабочих смен и перерывов, который утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

5.11. График продолжительности рабочих смен и перерывов и график сменности доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения в действие.

5.12. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Сверхурочные работы допускаются с письменного согласия работника.

Не является сверхурочной работой, если работник по своей инициативе вышел на работу раньше установленного ему рабочего времени, или задерживается на работе после окончания рабочего дня.

5.13. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

5.14. Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы, допускается только с предварительного разрешения работодателя или его представителя.

5.15. О всяком отсутствии на работе без разрешения; кроме случаев непреодолимой силы, работник обязан сообщать работодателю в течение 4-х часов, по истечении которых работник считается неправомерно отсутствующим (ст. 81 ТК РФ).

5.16. На непрерывных работах запрещается оставлять рабочее место до прихода сменщика. В случае его неявки работник уведомляет об этом работодателя или его представителя который обязан принять меры по замене работника

5.17. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику предоставляется возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время. Перечень таких профессий, а также места для отдыха и приёма пищи указаны в приложении № 1

5.18. На работах, связанных с компьютером, а так же с физическими и психоэмоциональными нагрузками предусматривается предоставление работникам специальных перерывов через каждые 2 часа, продолжительностью 15 мин., которые включаются в рабочее время.

Перечень должностей и профессий которым положены специальные перерывы указан в приложении № 2.

5.19. Работникам предоставляются ежегодные отпуска, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительностью 28 календарных дней. Не рабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.20. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в ГАУ «КЦСОН Камышловского района»

5.21. Очередность, предоставления ежегодно оплачиваемых отпусков, определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором ГАУ «КЦСОН Камышловского района» и согласованным с профсоюзной организацией, не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года и доводится до сведения всех работников в порядке установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ.

5.21 По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на две части, одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

5.22. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд

5.23. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда согласно Приложения № 4 *(На основании отчета о проведении специальной оценки условий труда)*.

5.24. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается.

5.25. Запрещается:

- отвлекать работника от его непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью

- созывать в рабочее время собрания, заседания и совещания по общественным делам

5.26. В учреждении ведется строгий учет рабочего времени. В учреждении ведется видеонаблюдение и видеозапись, с помощью которых администрация имеет право отслеживать соблюдение трудовой дисциплины и режима рабочего времени.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий, которым перерыв для отдыха и питания невозможен  
по условиям производства и предоставляется в течение рабочей смены:**

1. Медицинская сестра палатная (дежурная);
2. Санитарка (дежурная);
3. Сторож (вахтер);
4. Машинист (кочегар) котельной.
5. Социальный работник отделения временного проживания

Место для отдыха и обеда: комната отдыха персонала

Перерыв предоставляется через каждые 4 часа по 30 минут,


**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей и профессий которым положен специальный  
15 минутный перерыв через каждые 2 часа работы:**

1. Директор;
2. Заместители директора;
3. Главный бухгалтер;
4. Бухгалтер;
5. Юрисконсульт;
6. Специалист по кадрам;
7. Заведующие отделениями;
8. Повар;
9. Специалист по социальной работе.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома

  
Маланина Е.Ю

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГАУ «КЦСОН

Камышловского района»

  
В.Б. Мотыцкая

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА, ПРЕМИРОВАНИЮ И ОКАЗАНИЮ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКОВ ГАУ «КЦСОН КАМЫШЛОВСКОГО РАЙОНА»

### Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников ГАУ «КЦСОН Камышловского района» (далее - Положение) разработано в соответствии с 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» (в ред. Постановлений Правительства Свердловской области от 14.09.2017 N 668-ПП, от 16.08.2018 N 532-ПП, от 07.03.2019 N 144-ПП, от 19.12.2019 № 941ПП)

1.2. Положение применяется для определения заработной платы работников ГАУ «КЦСОН Камышловского района» (далее - Учреждения)

1.3. Положение включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;  
2) перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера.

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

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

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

1.6. Размер заработной платы учреждения не может быть ниже размера заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Свердловской области.

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

1.8. Директору и работникам учреждения в пределах средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь:

- на оздоровление – до двух должностных окладов;
- к юбилейным датам (50, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 10 лет, 55 лет для женщин) - до 4000 рублей;
- в связи с бракосочетанием до - 4000 рублей;
- в связи с рождением ребёнка – до 4000 рублей;
- на похороны близкого родственника – до 4000 рублей;
- в связи со стихийным бедствием, пожаром – до 4000 рублей;
- другие непредвиденные обстоятельства – до 2000 рублей.

Решение об оказании материальной помощи принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника и подтверждающих документов.

Решение об оказании материальной помощи директору учреждения принимает Министерство социальной политики Свердловской области на основании заявления.

### Глава 2. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

## УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) (таблица 1).

2.2. Директор учреждения устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения с учетом требований профессиональных стандартов, на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Директор учреждения имеет право производить корректировку размеров окладов (должностных окладов) работников в сторону увеличения исходя из объемов финансового обеспечения.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников отделения временного проживания, отделения профилактики и социального сопровождения, стационарного отделения расположенных в сельских населённых пунктах, повышаются на 25%.

Перечень должностей работников учреждения, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада за работу в сельском населённом пункте, приведён в приложении № 1 к настоящему положению.

Таблица 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Размер должностного оклада (рублей)
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ЗАЯТЫХ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ</b>			
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
1.		Социальный работник	13007
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в медицинских организациях, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
2.	1	Специалист по социальной работе	13253
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководителей в медицинских организациях, осуществляющих предоставление социальных услуг»			
3.		Заведующий отделением социального обслуживания на дому, заведующий социально-реабилитационным отделением, заведующий отделением срочного социального обслуживания, заведующий отделением временного проживания, заведующий отделением профилактики и социального сопровождения,	13598
		Заведующий стационарным отделением	12113
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ, РАБОТАЮЩИХ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ</b>			
ПКГ должностей педагогических работников			
1.	1	Инструктор по труду	10414
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ, РАБОТАЮЩИХ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ</b>			
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»			
1.		Культурный организатор	6610
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
2.		Библиотекарь	6610
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ, РАБОТАЮЩИХ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ</b>			
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1.	1	Секретарь	3697
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
2.	1	Инспектор по кадрам	4901
3.	2	Заведующий складом, заведующий хозяйством	5096
4.	3	Техник	4901
5.	4	Шеф-повар	5606

6	5	Механик	6155
7	6	Специалист по противопожарной профилактике	13253
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
7.	1	Бухгалтер, программист, психолог, социолог, юрист-консультант, специалист в области охраны труда, инженер, специалист по кадрам	6673
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
8.	1	Заведующий организационно-методическим отделением, заведующий хозяйственно-эксплуатационным отделением	9375
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА, РАБОТАЮЩИХ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ			
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня			
1.	1	Инструктор по адаптивной физической культуре	9243
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕПРОМЫШЛЕННЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ, РАБОТАЮЩИХ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ			
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
1.	1	Грузчик, кастелянша, подсобный рабочий, садовник, сторож (вахтёр), уборщик служебных помещений, уборщик территорий,	3275
2.	1	Кухонный рабочий	3446
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
3.	1	Официант, оператор стиральных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, тракторист	3915
4.	1	Машинист (кочегар) котельной, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	4232
5.	1	Водитель автомобиля, повар, столяр	6156
6.	2	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4699
		Швея	4109
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ			
ПКГ «Медицинский и с Фармацевтический персонал первого уровня»			
1.	1	Санитарка, сестра-хозяйка	7188
2.	1	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	7368
ПКГ «Средний медицинский и с Фармацевтический персонал»			
6.	3	Медицинская сестра палатная, медицинская сестра по физиотерапии,	9331
7.	4	Фельдшер, медицинская сестра процедурной,	11196
8.	5	Старшая медицинская сестра	12113
ПКГ «Врачи и провизоры»			
9.	2	Врачи-специалисты	17374

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

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами.

3.2. Работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за особые условия труда – 30% должностного оклада;
- за работу в местности с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) - 15% должностного оклада;
- за совмещение должностей.
- за работу в ночное время - 50% должностного оклада.

Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ и производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

- за работу в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ, в размере не менее двойной дневной или часовой ставки. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

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 N 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.

3.4. Работникам учреждения, 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 учреждения, 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.

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

3.6. 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 ее содержание и объем устанавливаются директором учреждения с письменного согласия работника.

Размер компенсационных выплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором и трудовыми договорами с учётом показателей оценки эффективности труда работников учреждения.

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

4.3. 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.

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

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

4.7. 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:

- обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения;
- обеспечение безотказной и бесперебойной работы программно-технических средств, а также информационных ресурсов учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет";
- выполнение работником 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 нормирования труда учреждения норм труда;
- участие в региональных и федеральных пилотных проектах в сфере социальной защиты;
- 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.

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

4.8.1. присвоение квалификационной категории по результатам аттестации:

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

4.8.2. наличие у водителей автомобилей квалификации второго и первого класса:

- 10 % должностного оклада – за наличие квалификации второго класса;
- 25 % должностного оклада – за наличие квалификации первого класса.

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 устанавливается только по основному месту работы.

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

4.8.3. награждение орденами, медалями, ведомственными наградами Российской Федерации за работу в сфере социальной защиты населения, культуры, образования и здравоохранения

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

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

4.9.1. 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 ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

4.9.2. 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 трёх 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.

4.9.3. 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.

4.10. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы. Премии устанавливаются работникам учреждения в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере и максимальным размером не ограничиваются, за фактически отработанное время.

Для осуществления премиальных выплат работникам устанавливаются показатели эффективности деятельности работников:

Показатели эффективности деятельности заведующего структурным подразделением ГАУ «КЦСОН Камышловского района»			
№ п/п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности заведующего отделением конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
1	Выполнение государственного задания и достижение показателей «Дорожной карты»	Исполнение государственного задания за отчетный период 100% Менее 95%	15% 0%
2	Удовлетворенность граждан полнотой и качеством оказания социальных услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления социальных услуг Наличие обоснованных жалоб	15% 0%
3	Обеспечение информационной открытости учреждения	Разработка и распространение информационных листовок, буклетов, своевременное размещение на сайте учреждения, в СМИ информации о деятельности Центра, об условиях и порядке предоставления социальных услуг, о действующем социальном законодательстве. Наличие информационных стендов и поддержание информации в актуальном состоянии. Отсутствие предоставления информации	15% 0%
4	Активное участие в организации и проведении мероприятий, направленных на социальную	Участие в проведении благотворительных акций мероприятий, посвященных праздничным и знаменательным датам	15%

	реабилитацию и социальную адаптацию граждан		
5	Участие в методической работе, инновационной деятельности, участие в реализации социальных проектов.	Разработка, использование и освоение новых видов и форм социального обслуживания. Наличие методических разработок, выступления, публикации, участие в семинарах	15%
6	Своевременное и качественное предоставление отчетности	Своевременное и качественное предоставление отчетности. Своевременное заполнение базы данных ИС «Социальное обслуживание населения» Нарушение сроков	15% 0%
7	Развитие и осуществление иных видов деятельности, предусмотренных Уставом учреждения	Развитие деятельности по оказанию услуг по иным видам деятельности	10%

**Показатели эффективности деятельности специалистов по социальной работе  
ГАУ «КЦСОН Камышловского района»**

№ п/п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности заведующего отделением конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
1	Удовлетворенность граждан полнотой и качеством оказания социальных услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления социальных услуг	20%
2	Обеспечение информационной открытости отделения	Разработка и распространение информационных листовок, буклетов, своевременное размещение на сайте учреждения, в СМИ информации о деятельности отделения, об условиях и порядке предоставления социальных услуг, о действующем социальном законодательстве.	20%
3	Активное участие в организации и проведении мероприятий, направленных на социальную реабилитацию и социальную адаптацию граждан	Участие в проведении акций, мероприятий, посвященных праздничным и знаменательным датам, фестивалей, конкурсов, месячников и т.д.	15%
4	Своевременное и качественное предоставление отчетности	Своевременное и качественное предоставление отчетности. Своевременное заполнение базы данных ИС «Социальное обслуживание населения»	15%
5	Участие в методической работе, инновационной деятельности, использование инновационных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Степень участия в методической работе (наличие методических разработок, выступлений, подготовка и проведение (семинаров). Применение новых технологий социальной работы	15%
6	Участие в реализации социальных проектов	Активное участие в реализации социальных проектов Учреждения	15%

**Показатели эффективности деятельности социальных работников ГАУ «КЦСОН  
Камышловского района»**

№ п/п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности заведующего отделением конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
1	Своевременное предоставление отчетности, ведение документации по профессиональной деятельности	Соблюдение требований по ведению документации, своевременное и качественное предоставление отчетности. Своевременное заполнение базы данных ИС «Социальное обслуживание населения»	20%
2	Удовлетворённость граждан полнотой и качеством оказания социальных услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на качество и полноту предоставленных социальных услуг за отчётный период; наличие письменной благодарности за работу от граждан - получателей социальных услуг, общественных организаций и юридических лиц.	25%
3	Участие в мероприятиях по повышению профессиональной компетентности	Разработка методических материалов (сценариев, буклетов и т.д.); участие в подготовке и проведении конференций, семинаров, круглых столов, подтверждённое документально;	15%

		участие в конкурсе, экспериментальной группе за отчетный период; аттестационные процессы; курсы повышения квалификации и т.д.	
4	Участие в обеспечении информационной открытости учреждения.	Наличие публикаций в СМИ; участие в подготовке материалов для сайта учреждения.	15%
5	Привлечение волонтеров, добровольцев к процессу социального обслуживания.	Факт привлечения волонтеров, добровольцев к процессу социального обслуживания населения.	15%
6	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений заведующего отделением, связанных с уставной деятельностью.	Качественное выполнение внеплановых поручений; обеспечение взаимозаменяемости (взаимовыручки).	10%

**Показатели эффективности деятельности заведующей складом, заведующей хозяйством ГАУ «КЦСОН Камышловского района»**

№ п\п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности заведующего хозяйством конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
1	Соблюдение работником трудовой дисциплины и требований к надлежащему исполнению трудовых обязанностей.	Своевременное и качественное выполнение: - заданий за определённый период времени; - иных поручений в соответствии с должностными обязанностями; - отсутствие официально зафиксированных замечаний; - ведение документации, предусмотренной трудовой деятельностью.	25 %
2	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников ГАУ «КЦСОН Камышловского района»	Отсутствие замечаний руководителя, коллег, потребителей услуг к работнику по соблюдению им положений Кодекса профессиональной этики в части: - норм служебной и профессиональной этики; - правил делового поведения и общения; - проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; - защиты и поддержания человеческого достоинства граждан; - соблюдения конфиденциальности информации о гражданах – получателях социальных услуг.	15 %
3	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда. Оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства, по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных и иных правил.	25 %
	Своевременное и качественное осуществление возложенных на него обязанностей	Отсутствие жалоб, замечаний по качеству исполняемых работ, предоставлению отчетности.	25 %
4	Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии	Отсутствие нарушений по результатам инвентаризации, отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	10 %

**Показатели эффективности деятельности уборщик производственных помещений ГАУ «КЦСОН Камышловского района»**

№ п\п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности уборщик производственных помещений конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
1	Соблюдение работником трудовой дисциплины и требований к надлежащему исполнению трудовых обязанностей.	Своевременное и качественное выполнение: - заданий за определённый период времени; - иных поручений в соответствии с должностными обязанностями; - отсутствие официально зафиксированных замечаний.	25 %

2	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников ГАУ «КЦСОН Камышловского района».	Отсутствие замечаний руководителя, коллег, потребителей услуг к работнику по соблюдению им положений Кодекса профессиональной этики в части: - норм служебной и профессиональной этики; - правил делового поведения и общения; - проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; - защиты и поддержания человеческого достоинства граждан; - соблюдения конфиденциальности информации о гражданах – получателях социальных услуг.	15 %
3	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда. Оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства, по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных и иных правил.	25 %
4	Своевременное и качественное осуществление возложенных на него обязанностей	Отсутствие жалоб, замечаний по качеству исполняемых работ, обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.	25 %
5	Выполнение внеплановых поручений	Качественное выполнение внеплановых поручений.	0 %
<b>Показатели эффективности деятельности уборщика территории ГАУ «КЦСОН Камышловского района»</b>			
№ п\п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности уборщика территории конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
1	Соблюдение работником трудовой дисциплины и требований к надлежащему исполнению трудовых обязанностей.	Своевременное и качественное выполнение: - заданий за определённый период времени; - иных поручений в соответствии с должностными обязанностями; - отсутствие официально зафиксированных замечаний.	25 %
2	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников ГАУ «КЦСОН Камышловского района»	Отсутствие замечаний руководителя, коллег, потребителей услуг к работнику по соблюдению им положений Кодекса профессиональной этики в части: - норм служебной и профессиональной этики; - правил делового поведения и общения; - проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; - защиты и поддержания человеческого достоинства граждан; - соблюдения конфиденциальности информации о гражданах – получателях социальных услуг.	15 %
3	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда. Оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства, по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных и иных правил.	25 %
4	Своевременное и качественное осуществление возложенных на него обязанностей	Отсутствие жалоб, замечаний по качеству исполняемых работ, обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.	25 %
5	Выполнение внеплановых поручений	Качественное выполнение внеплановых поручений.	10 %
<b>Показатели эффективности деятельности оператора стиральных машин ГАУ «КЦСОН Камышловского района»</b>			
№ п\п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности оператора стиральных машин конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
1	Соблюдение работником трудовой дисциплины и требований к надлежащему исполнению трудовых обязанностей.	Своевременное и качественное выполнение: - заданий за определённый период времени; - иных поручений в соответствии с должностными обязанностями; - отсутствие официально зафиксированных замечаний.	25 %
2	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников	Отсутствие замечаний руководителя, коллег, потребителей услуг к работнику по соблюдению им положений Кодекса профессиональной этики в части:	

	ГАУ «КЦСОН Камышловского района»	- норм служебной и профессиональной этики; - правил делового поведения и общения; - проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; - защиты и поддержания человеческого достоинства граждан; - соблюдения конфиденциальности информации о гражданах – получателях социальных услуг.	15 %
3	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда. Оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства, по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных и иных правил.	25 %
4	Своевременное и качественное осуществление возложенных на него обязанностей	Отсутствие жалоб, замечаний по качеству выполняемых работ, обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.	25 %
5	Выполнение внеплановых поручений	Качественное выполнение внеплановых поручений.	10 %
<b>Показатели эффективности деятельности сторожа, вахтера ГАУ «КЦСОН Камышловского района»</b>			
№ пп	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности сторожа конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
1	Соблюдение работником трудовой дисциплины и требований к надлежащему исполнению трудовых обязанностей.	Своевременное и качественное выполнение: - заданий за определённый период времени; - иных поручений в соответствии с должностными обязанностями; - отсутствие официально зафиксированных замечаний; - ведение документации, предусмотренной трудовой деятельностью.	25 %
2	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников ГАУ «КЦСОН Камышловского района».	Отсутствие замечаний руководителя, коллег, потребителей услуг к работнику по соблюдению им положений Кодекса профессиональной этики в части: - норм служебной и профессиональной этики; - правил делового поведения и общения; - проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; - защиты и поддержания человеческого достоинства граждан; - соблюдения конфиденциальности информации о гражданах – получателях социальных услуг.	15 %
3	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда. Оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства, по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных и иных правил.	25 %
4	Своевременное и качественное осуществление возложенных на него обязанностей	Отсутствие жалоб, замечаний по качеству выполняемых работ; Обеспечение сохранности вверенного имущества (отсутствие краж по вине работника).	25 %
5	Выполнение внеплановых поручений	Качественное выполнение внеплановых поручений.	10 %
<b>Показатели эффективности деятельности водителя ГАУ «КЦСОН Камышловского района»</b>			
№ пп	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности водителя конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
1	Соблюдение работником трудовой дисциплины и требований к надлежащему исполнению трудовых обязанностей.	Своевременное и качественное выполнение: - заданий за определённый период времени; - иных поручений в соответствии с должностными обязанностями; - отсутствие официально зафиксированных замечаний.	25 %

2	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников ГАУ «КЦСОН Камышловского района»	Отсутствие замечаний к работнику по соблюдению им положений Кодекса профессиональной этики в части: - норм служебной и профессиональной этики; - правил делового поведения и общения; - проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; - защиты и поддержания человеческого достоинства граждан; - соблюдения конфиденциальности информации о гражданах – получателях социальных услуг.	15 %
3	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда.	20 %
4	Своевременное и качественное осуществление возложенных на него обязанностей	Отсутствие жалоб, замечаний по качеству исполняемых работ (отсутствие аварийных ситуаций, соблюдение технических регламентов и расходных материалов в пределах установленного лимита). Своевременное (не позднее следующего рабочего дня) предоставление в бухгалтерию путевых листов. Качественное оформление путевых листов.	20 %
5	Содержание транспортного средства в исправном состоянии	Отсутствие замечаний по содержанию транспорта в технически исправном состоянии	20 %
<b>Показатели эффективности деятельности инспектора по кадрам ГАУ «КЦСОН Камышловского района»</b>			
№ п\п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности инспектора по кадрам конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
1	Соблюдение работником трудовой дисциплины и требований к надлежащему исполнению трудовых обязанностей.	Своевременное и качественное выполнение: - заданий за определённый период времени; - иных поручений в соответствии с должностными обязанностями; - отсутствие официально зафиксированных замечаний.	25 %
2	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников ГАУ «КЦСОН Камышловского района»	Отсутствие замечаний к работнику по соблюдению им положений Кодекса профессиональной этики в части: - норм служебной и профессиональной этики; - правил делового поведения и общения; - проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; - защиты и поддержания человеческого достоинства граждан; - соблюдения конфиденциальности информации о гражданах – получателях социальных услуг.	10 %
3	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда. Оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства, по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных и иных правил.	15 %
4	Своевременное и качественное осуществление возложенных на него обязанностей	Отсутствие жалоб, замечаний по качеству исполняемых работ предоставление отчетности, обеспечение систематизации и хранения документов, учреждения.	25%
5	Качество ведения кадрового делопроизводства	Соблюдение сроков ведения кадровой документации; Качественное ведение кадрового делопроизводства; Количество нарушений в порядке ведения кадрового делопроизводства, в т.ч. выявляемых при проверках аудиторами и труд/инспекторами.	25 %
<b>Показатели эффективности деятельности секретаря ГАУ «КЦСОН Камышловского района»</b>			
№ п\п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности секретаря конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
1	Соблюдение работником трудовой дисциплины и требований к надлежащему исполнению трудовых обязанностей.	Своевременное и качественное выполнение: - заданий за определённый период времени; - иных поручений в соответствии с должностными обязанностями; - отсутствие официально зафиксированных замечаний;	25 %

		- ведение документации, предусмотренной трудовой деятельностью.	
2	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников ГАУ «КЦСОН Камышловского района»	Отсутствие замечаний к работнику по соблюдению им положений Кодекса профессиональной этики в части: - норм служебной и профессиональной этики; - правил делового поведения и общения; - проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; - защиты и поддержания человеческого достоинства граждан; - соблюдения конфиденциальности информации о гражданах – получателях социальных услуг.	10 %
3	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда. Оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства, по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных и иных правил.	15 %
4	Своевременное и качественное осуществление возложенных на него обязанностей	Отсутствие жалоб, замечаний претензий по оформлению входящей и исходящей документации в установленные сроки, ознакомление сотрудников учреждения с документацией.	25%
5	Обеспечение систематизации и сохранности документации учреждения	Качественное хранение и систематизация документации учреждения.	25 %
<b>Показатели эффективности деятельности повара ГАУ «КЦСОН Камышловского района»</b>			
№ п\п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности повара конкретного показателя	Показатель (оценка в%)
1	Соблюдение работником трудовой дисциплины и требований к надлежащему исполнению трудовых обязанностей.	Своевременное и качественное выполнение: - заданий за определённый период времени; - иных поручений в соответствии с должностными обязанностями; - отсутствие официально зафиксированных замечаний;	25 %
2	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников ГАУ «КЦСОН Камышловского района»	Отсутствие замечаний к работнику по соблюдению им положений Кодекса профессиональной этики в части: - норм служебной и профессиональной этики; - правил делового поведения и общения; - проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; - защиты и поддержания человеческого достоинства граждан; - соблюдения конфиденциальности информации о гражданах – получателях социальных услуг.	10 %
3	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда. Оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства, по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных и иных правил.	25 %
4	Своевременное и качественное осуществление возложенных на него обязанностей	Отсутствие замечаний по соблюдению норм закладки и норм выхода продукции. Отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи. Отсутствие обоснованных жалоб на качество приготовления блюд. Отсутствие недостатков и излишек по результатам снятия остатков продуктов. Отсутствие замечаний по своевременному ведению документации на пищеблоке, хранения суточных проб. Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений в соответствии требованиям СанПин (согласно актам). Отсутствие жалоб на соблюдение требований СанПин (согласно актам).	30%
5	Выполнение внеплановых поручений	Качественное выполнение внеплановых поручений.	10 %
<b>Показатели эффективности деятельности юрисконсульта ГАУ «КЦСОН Камышловского района»</b>			

№ п\п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности юрисконсульта конкретного показателя	Показатель (оценка в%)
1	Соблюдение работником трудовой дисциплины и требований к надлежащему исполнению трудовых обязанностей.	Своевременное и качественное выполнение: - заданий за определённый период времени; - иных поручений в соответствии с должностными обязанностями; - отсутствие официально зафиксированных замечаний; - ведение документации, предусмотренной трудовой деятельностью.	25 %
2	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников ГАУ «КЦСОН Камышловского района»	Отсутствие замечаний к работнику по соблюдению им положений Кодекса профессиональной этики в части: - норм служебной и профессиональной этики; - правил делового поведения и общения; - проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; - защиты и поддержания человеческого достоинства граждан; - соблюдения конфиденциальности информации о гражданах – получателях социальных услуг.	15 %
3	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда. Оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства, по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных и иных правил.	25 %
4	Своевременное и качественное осуществление возложенных на него обязанностей	Отсутствие жалоб, замечаний претензий по оформлению документации в установленные сроки, ознакомление сотрудников учреждения с документацией.	25%
5	Количество выполненных работ	Общее число выполненных плановых и внеплановых работ за определенный период времени. Соблюдение сроков выполнения работ	10 %

**Показатели эффективности деятельности кухонного работника ГАУ «КЦСОН Камышловского района»**

№ п\п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности кухонного работника конкретного показателя	Показатель (оценка в%)
1	Соблюдение работником трудовой дисциплины и требований к надлежащему исполнению трудовых обязанностей.	Своевременное и качественное выполнение: - заданий за определённый период времени; - иных поручений в соответствии с должностными обязанностями; - отсутствие официально зафиксированных замечаний;	30 %
2	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников ГАУ «КЦСОН Камышловского района»	Отсутствие замечаний к работнику по соблюдению им положений Кодекса профессиональной этики в части: - норм служебной и профессиональной этики; - правил делового поведения и общения; - проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; - защиты и поддержания человеческого достоинства граждан; - соблюдения конфиденциальности информации о гражданах – получателях социальных услуг.	15 %
3	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда. Оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства, по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных и иных правил.	20 %
4	Своевременное и качественное осуществление возложенных на него обязанностей	Отсутствие жалоб, замечаний по качеству выполняемых работ. Обеспечение сохранности вверенного имущества. Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений в соответствии требованиям СанПин (согласно актам). Отсутствие жалоб на качество выполняемых работ, соблюдение требований СанПин (согласно актам).	30 %
5	Выполнение внеплановых поручений	Качественное выполнение внеплановых поручений.	5 %

**Показатели эффективности деятельности слесаря –сантехника, слесаря –электрика по ремонту электрооборудования ГАУ «КЦСОН Камышловского района»**

№ п\п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности оператора стиральных машин конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
1	Соблюдение работником трудовой дисциплины и требований к надлежащему исполнению трудовых обязанностей.	Своевременное и качественное выполнение: - заданий за определённый период времени; - иных поручений в соответствии с должностными обязанностями; - отсутствие официально зафиксированных замечаний.	25 %
2	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников ГАУ «КЦСОН Камышловского района».	Отсутствие замечаний руководителя, коллег, потребителей услуг к работнику по соблюдению им положений Кодекса профессиональной этики в части: - норм служебной и профессиональной этики; - правил делового поведения и общения; - проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; - защиты и поддержания человеческого достоинства граждан; - соблюдения конфиденциальности информации о гражданах – получателях социальных услуг.	15 %
3	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда. Оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства, по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных и иных правил.	25 %
4	Своевременное и качественное осуществление возложенных на него обязанностей	Отсутствие жалоб, замечаний по качеству исполняемых работ, обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.	25 %
5	Выполнение внеплановых поручений	Качественное выполнение внеплановых поручений.	10 %

**Показатели эффективности деятельности электромонтёра по ремонту и обслуживанию электрооборудования ГАУ «КЦСОН Камышловского района»**

№ п\п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности оператора стиральных машин конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
1	Соблюдение работником трудовой дисциплины и требований к надлежащему исполнению трудовых обязанностей.	Своевременное и качественное выполнение: - заданий за определённый период времени; - иных поручений в соответствии с должностными обязанностями; - отсутствие официально зафиксированных замечаний.	25 %
2	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников ГАУ «КЦСОН Камышловского района»	Отсутствие замечаний руководителя, коллег, потребителей услуг к работнику по соблюдению им положений Кодекса профессиональной этики в части: - норм служебной и профессиональной этики; - правил делового поведения и общения; - проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; - защиты и поддержания человеческого достоинства граждан; - соблюдения конфиденциальности информации о гражданах – получателях социальных услуг.	15 %
3	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда. Оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства, по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных и иных правил.	25 %
4	Своевременное и качественное осуществление возложенных на него обязанностей	Отсутствие жалоб, замечаний по качеству исполняемых работ, обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.	25 %
5	Выполнение внеплановых поручений	Качественное выполнение внеплановых поручений.	10 %

**Показатели эффективности деятельности кастелянши ГАУ «КЦСОН Камышловского района»**

№ п\п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности кастелянши конкретного показателя	Показатель

			(оценка в %)
1	Соблюдение работником трудовой дисциплины и требований к надлежащему исполнению трудовых обязанностей.	Своевременное и качественное выполнение: - заданий за определённый период времени; - иных поручений в соответствии с должностными обязанностями; - отсутствие официально зафиксированных замечаний;	30 %
2	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников ГАУ «КЦСОН Камышловского района»	Отсутствие замечаний к работнику по соблюдению им положений Кодекса профессиональной этики в части: - норм служебной и профессиональной этики; - правил делового поведения и общения; - проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; - защиты и поддержания человеческого достоинства граждан; - соблюдения конфиденциальности информации о гражданах – получателях социальных услуг.	10%
3	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда. Оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства, по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных и иных правил.	25 %
4	Своевременное и качественное осуществление возложенных на него обязанностей	Отсутствие жалоб, замечаний по качеству исполняемых работ. Обеспечение сохранности вверенного имущества. Отсутствие замечаний по ведению документации, отчетности. Соблюдение графика смены белья, спецодежды. Отсутствие недостачи и излишек материальных ценностей по результатам инвентаризации, ревизии. Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений в соответствии с требованиями СанПин (согласно актам). Отсутствие жалоб на качество выполняемых работ, соблюдение требований СаПин (согласно актам).	30 %
5	Выполнение внеплановых поручений	Качественное выполнение внеплановых поручений.	5 %
<b>Показатели эффективности деятельности библиотекаря ГАУ «КЦСОН Камышловского района»</b>			
№ п/п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности библиотекаря конкретного показателя	Показатель (оценка в%)
1	Соблюдение работником трудовой дисциплины и требований к надлежащему исполнению трудовых обязанностей.	Своевременное и качественное выполнение: - заданий за определённый период времени; - иных поручений в соответствии с должностными обязанностями; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны читателей и отсутствие замечаний со стороны администрации	30 %
2	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников ГАУ «КЦСОН Камышловского района»	Отсутствие замечаний к работнику по соблюдению им положений Кодекса профессиональной этики в части: - норм служебной и профессиональной этики; - правил делового поведения и общения; - проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; - защиты и поддержания человеческого достоинства граждан; - соблюдения конфиденциальности информации о гражданах – получателях социальных услуг.	10%
3	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда. Оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства, по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных и иных правил.	25 %
4	Своевременное и качественное осуществление возложенных на него обязанностей	Отсутствие жалоб, замечаний по качеству исполняемых работ. Обеспечение сохранности вверенного имущества. Отсутствие замечаний по ведению документации, отчетности. Читательская активность Оформление тематических книжных выставок Работа на семинарах, проведение открытых мероприятий, участие в конкурсах. Санитарное состояние библиотеки согласно требованиям СанПиНа	30 %

5	Выполнение внеплановых поручений	Качественное выполнение внеплановых поручений.	5%
Показатели эффективности деятельности Машинист (кочегар) ГАУ «КЦСОН Камышловского района»			
№ п/п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности водителя конкретного показателя	Показатель (оценка в%)
1	Соблюдение работником трудовой дисциплины и требований к надлежащему исполнению трудовых обязанностей.	Своевременное и качественное выполнение: - заданий за определённый период времени; - иных поручений в соответствии с должностными обязанностями; - отсутствие официально зафиксированных замечаний.	25 %
2	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников ГАУ «КЦСОН Камышловского района»	Отсутствие замечаний к работнику по соблюдению им положений Кодекса профессиональной этики в части: - норм служебной и профессиональной этики; - правил делового поведения и общения; - проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; - защиты и поддержания человеческого достоинства граждан; - соблюдения конфиденциальности информации о гражданах – получателях социальных услуг.	10 %
3	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда.	20 %
4	Качественное осуществление возложенных на него обязанностей	Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря. Бесперебойная работа котельной. Рациональное расходование угля. Поддержание оптимального температурного режима	30 %
5	Содержание котельной в чистоте	Соблюдение санитарно-гигиенических требований и правил личной гигиены, требований охраны труда.	15 %
Показатели эффективности деятельности столяра ГАУ «КЦСОН Камышловского района»			
№ п/п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности водителя конкретного показателя	Показатель (оценка в%)
1	Соблюдение работником трудовой дисциплины и требований к надлежащему исполнению трудовых обязанностей.	Своевременное и качественное выполнение: - заданий за определённый период времени; - иных поручений в соответствии с должностными обязанностями; - отсутствие официально зафиксированных замечаний.	25 %
2	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников ГАУ «КЦСОН Камышловского района»	Отсутствие замечаний к работнику по соблюдению им положений Кодекса профессиональной этики в части: - норм служебной и профессиональной этики; - правил делового поведения и общения; - проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; - защиты и поддержания человеческого достоинства граждан; - соблюдения конфиденциальности информации о гражданах – получателях социальных услуг.	10 %
3	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда.	20 %
4	Своевременное и качественное осуществление возложенных на него обязанностей	Отсутствие жалоб, замечаний по качеству исполняемых работ, обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.	30 %
5	Выполнение внеплановых поручений	Качественное выполнение внеплановых поручений.	15 %
Показатели эффективности деятельности подсобный рабочий ГАУ «КЦСОН Камышловского района»			
№ п/п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности водителя конкретного показателя	Показатель (оценка в%)

1	Соблюдение работником трудовой дисциплины и требований к надлежащему исполнению трудовых обязанностей.	Своевременное и качественное выполнение: - заданий за определённый период времени; - иных поручений в соответствии с должностными обязанностями; - отсутствие официально зафиксированных замечаний.	25 %
2	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников ГАУ «КЦСОН Камышловского района»	Отсутствие замечаний к работнику по соблюдению им положений Кодекса профессиональной этики в части: - норм служебной и профессиональной этики; - правил делового поведения и общения; - проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; - защиты и поддержания человеческого достоинства граждан; - соблюдения конфиденциальности информации о гражданах – получателях социальных услуг.	10 %
3	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда.	20 %
4	Своевременное и качественное осуществление возложенных на него обязанностей	Отсутствие жалоб, замечаний по качеству исполняемых работ, обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.	30 %
5	Выполнение внеплановых поручений	Качественное выполнение внеплановых поручений.	15 %
Показатели эффективности деятельности механика ГАУ «КЦСОН Камышловского района»			
№ п\п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности водителя конкретного показателя	Показатель (оценка в%)
1	Соблюдение работником трудовой дисциплины и требований к надлежащему исполнению трудовых обязанностей.	Своевременное и качественное выполнение: - заданий за определённый период времени; - иных поручений в соответствии с должностными обязанностями; - отсутствие официально зафиксированных замечаний.	25 %
2	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников ГАУ «КЦСОН Камышловского района»	Отсутствие замечаний к работнику по соблюдению им положений Кодекса профессиональной этики в части: - норм служебной и профессиональной этики; - правил делового поведения и общения; - проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; - защиты и поддержания человеческого достоинства граждан; - соблюдения конфиденциальности информации о гражданах – получателях социальных услуг.	15 %
3	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда.	20 %
4	Своевременное и качественное осуществление возложенных на него обязанностей	Отсутствие жалоб, замечаний по качеству исполняемых работ (отсутствие аварийных ситуаций, соблюдение технических регламентов и расходных материалов в пределах установленного лимита). Своевременное (не позднее следующего рабочего дня) предоставление в бухгалтерию путевых листов. Качественное оформление путевых листов.	20 %
5	Содержание транспортного средства в исправном состоянии	Отсутствие замечаний по содержанию транспорта в технически исправном состоянии	20 %
Показатели эффективности деятельности инженер по охране труда ГАУ «КЦСОН Камышловского района»			
№ п\п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности инженера по охране труда конкретного показателя	Показатель (оценка в%)

1	Соблюдение работником трудовой дисциплины и требований к надлежащему исполнению трудовых обязанностей.	Своевременное и качественное выполнение: - заданий за определённый период времени; - иных поручений в соответствии с должностными обязанностями; - отсутствие официально зафиксированных замечаний; - своевременное ведение документации.	5 %	2
2	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников ГАУ «КЦСОН Камышловского района»	Отсутствие замечаний к работнику по соблюдению им положений Кодекса профессиональной этики в части: - норм служебной и профессиональной этики; - правил делового поведения и общения; - проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; - защиты и поддержания человеческого достоинства граждан; - соблюдения конфиденциальности информации о сотрудниках Центра	10 %	
3	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда. Оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства, по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных и иных правил.	15 %	
4	Своевременное и качественное осуществление возложенных на него обязанностей	Отсутствие жалоб, замечаний по качеству исполняемых работ, предоставление отчетности, Отсутствие травм среди работников, Проведение инструктажей Отсутствие замечаний по итогам проверки.	25%	
5	Качество документации по ОТ	Соблюдение сроков ведения журналов инструктажей; Качественное ведение документации по ОТ; Количество нарушений в порядке ведения документации, в т.ч. выявляемых при проверках.	25 %	

**Показатели эффективности деятельности специалиста по социальной работе организационно-методического отделения ГАУ «КЦСОН Камышловского района»**

№ п/п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности специалиста по социальной работе конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
1	Соблюдение трудовой дисциплины и требований к надлежащему исполнению должностных обязанностей.	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей; Отсутствие замечаний, жалоб по соблюдению специалистом по социальной работе трудовой дисциплины и исполнению должностных обязанностей.	25 %
2	Участие специалиста по социальной работе в обеспечении информационной открытости деятельности учреждения	Подготовка и публикация информационных материалов (статьи, пресс-релизы, анонсы и др.) о деятельности и мероприятиях, проводимых учреждением, базовым методическим центром Восточного управленческого округа в СМИ, на официальном сайте учреждения. Подготовка презентационных, рекламно-информационных материалов (буклеты, листовки и др.) о специфике деятельности учреждения. Размещение и системная актуализация информации для населения на информационных стендах учреждения.	25%
3	Участие в мероприятиях по повышению профессиональной компетентности.	Разработка методических материалов (брошюр, методических пособий, буклетов и др.); Участие в подготовке и проведении конференций, семинаров, круглых столов, мастер-классов, методических секций, конкурсов и др.) Участие в конкурсах; Наличие грамот, дипломов разных уровней; Аттестационные процессы; Курсы повышения квалификации и т. д.	25%
4	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников ГАУ «КЦСОН Камышловского района»	Отсутствие замечаний со стороны администрации, заведующего отделением, коллег, получателей социальных услуг к социологу по соблюдению им положений Кодекса этики и служебного поведения в части: - норм служебной и профессиональной этики:	20%

		- правил делового поведения и общения; соблюдения конфиденциальности.	
5	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений заведующего отделением, связанных с уставной деятельностью.	Своевременное и качественное выполнение специалистом по социальной работе внеплановых заданий и поручений; Отсутствие замечаний со стороны заведующего отделением по выполнению специалистом по социальной работе внеплановых поручений и заданий.	5 %
<b>Показатели эффективности деятельности социолога организационно-методического отделения ГАУ «КЦСОН Камышловского района»</b>			
№ п/п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности социолога конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
1	Соблюдение трудовой дисциплины и требований к надлежащему исполнению должностных обязанностей.	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей; Отсутствие замечаний, жалоб по соблюдению социологом трудовой дисциплины и выполнению должностных обязанностей.	25 %
2	Участие в мероприятиях по повышению профессиональной компетентности.	Разработка методических материалов (брошюр, методических пособий, буклетов и др.); Участие в подготовке и проведении конференций, семинаров, круглых столов, мастер-классов, методических секций и др.) Участие в конкурсах, экспериментальных группах за отчётный период; Наличие грамот, дипломов разных уровней; Аттестационные процессы; Курсы повышения квалификации и т. д.	25%
3	Удовлетворённость сотрудников учреждения качеством выполнения социологом своих должностных обязанностей.	Итоги опроса, проведённого среди сотрудников учреждения; Отсутствие жалоб на качество выполнения социологом должностных обязанностей за отчётный период, признанных обоснованных по результатам проверок. Наличие положительных отзывов от сотрудников учреждения о деятельности социолога.	25%
4	Соблюдение социологом Кодекса этики и служебного поведения работников ГАУ «КЦСОН Камышловского района»	Отсутствие замечаний со стороны администрации, заведующего отделением, коллег, получателей социальных услуг к социологу по соблюдению им положений Кодекса этики и служебного поведения в части: норм служебной и профессиональной этики; правил делового поведения и общения; соблюдения конфиденциальности.	20%
5	Выполнение социологом внеплановых (оперативных) заданий и поручений заведующего отделением, связанных с уставной деятельностью.	Своевременное и качественное выполнение социологом внеплановых заданий и поручений; Отсутствие замечаний со стороны заведующего отделением по выполнению социологом внеплановых поручений и заданий.	5 %
<b>Показатели эффективности деятельности программиста ГАУ «КЦСОН Камышловского района»</b>			
№ п/п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности программиста конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
1	Соблюдение трудовой дисциплины и требований к надлежащему исполнению должностных обязанностей.	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей; Отсутствие замечаний, жалоб по соблюдению программистом трудовой дисциплины и выполнению должностных обязанностей.	25 %
2	Бесперебойная работа программного обеспечения, компьютерной и оргтехники учреждения.	Своевременное и качественное создание условий для бесперебойной работы программного обеспечения, компьютерной и оргтехники. Отсутствие замечаний, жалоб по работе программного обеспечения, компьютерной и оргтехники учреждения.	25%
3	Удовлетворённость сотрудников учреждения качеством выполнения программистом своих должностных обязанностей.	- Итоги опроса, проведённого среди сотрудников учреждения; - Отсутствие жалоб на качество выполнения программистом должностных обязанностей за отчётный период, признанных обоснованных по результатам проверок.	25%

		- Наличие положительных отзывов от сотрудников учреждения о деятельности программиста.	
4	Соблюдение программистом Кодекса этики и служебного поведения работников ГАУ «КЦСОН Камышловского района»	Отсутствие замечаний со стороны администрации, заведующего, коллег к программисту по соблюдению им положений Кодекса этики и служебного поведения в части: - норм служебной и профессиональной этики; - правил делового поведения и общения; - соблюдение конфиденциальности.	20%
5	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений заведующего отделением, связанных с уставной деятельностью.	Своевременное и качественное выполнение внеплановых заданий и поручений; Отсутствие замечаний со стороны заведующего отделением по выполнению внеплановых поручений и заданий.	5 %
<b>Показатели эффективности деятельности методиста организационно-методического отделения ГАУ «КЦСОН Камышловского района»</b>			
№ п/п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности методиста конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
1	Соблюдение трудовой дисциплины и требований к надлежащему исполнению должностных обязанностей.	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей; Отсутствие замечаний, жалоб по соблюдению методистом трудовой дисциплины и выполнению должностных обязанностей.	25 %
2	Участие в мероприятиях по повышению профессиональной компетентности.	Разработка методических материалов (брошюр, методических пособий, сценариев, буклетов и др.); Участие в подготовке и проведении конференций, семинаров, круглых столов, мастер-классов, методических секций и др.) Участие в конкурсах, экспериментальных группах за отчётный период; Наличие грамот, дипломов разных уровней; Аттестационные процессы; Курсы повышения квалификации и т. д.	25%
3	Удовлетворённость сотрудников учреждения, получателей социальных услуг качеством выполнения методистом своих должностных обязанностей.	Итоги опроса, проведённого среди сотрудников учреждения, получателей социальных услуг; Отсутствие жалоб на качество выполнения методистом должностных обязанностей за отчётный период, признанных обоснованных по результатам проверок. Наличие положительных отзывов от сотрудников учреждения, получателей социальных услуг о деятельности методиста.	25%
4	Соблюдение методистом Кодекса этики и служебного поведения работников ГАУ «КЦСОН Камышловского района»	Отсутствие замечаний со стороны администрации, заведующего отделением, коллег, получателей социальных услуг к методисту по соблюдению им положений Кодекса этики и служебного поведения в части: - норм служебной и профессиональной этики; - правил делового поведения и общения; - соблюдения конфиденциальности.	20%
5	Выполнение методистом внеплановых (оперативных) заданий и поручений заведующего отделением, связанных с уставной деятельностью.	Своевременное и качественное выполнение методистом внеплановых заданий и поручений; Отсутствие замечаний со стороны заведующего отделением по выполнению методистом внеплановых поручений и заданий.	5 %
<b>Показатели эффективности деятельности бухгалтера ГАУ «КЦСОН Камышловского района»</b>			
№ п/п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности социального работника конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
1	Соблюдение работником трудовой дисциплины и требований к надлежащему исполнению трудовых обязанностей.	Своевременное и качественное выполнение: - заданий за определённый период времени; - иных поручений в соответствии с должностными обязанностями; - отсутствие официально зафиксированных замечаний; - ведение документации, предусмотренной трудовой деятельностью.	25 %

2	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда. Оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства, по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных и иных правил.	25 %
3	Своевременное и качественное осуществление возложенных на него обязанностей	Отсутствие жалоб, замечаний по качеству исполняемых работ, предоставлению отчетности.	25 %
4	Своевременное предоставление отчетности, статистической и иной информации, выполнение заданий и поручений главного бухгалтера и администрации ГАУ «КЦСОН Камышловского района»	Своевременность и качество предоставления отчетности, информации; исполнение заданий и поручений главного бухгалтера и администрации ГАУ «КЦСОН Камышловского района»	25%
Показатели эффективности деятельности старшей медицинской сестры стационарного отделения ГАУ КЦСОН «Камышловского района»			
№ п/п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности санитарки конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
1	Удовлетворенность получателей социальных услуг полнотой и качеством оказания социально- медицинских услуг (медицинской помощью)	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных объединений и юридических лиц, положительных результатов анкетирования Наличие жалоб граждан на качество оказания социально- медицинских услуг, признанных обоснованными по результатам проверок, осуществляемых исполнительными органами государственной власти	20%  0%
2	Своевременная подготовка необходимой документации, выполнение сроков отчетности	Соблюдение требований по ведению документации, своевременное и качественное предоставление отчетности	10%
3	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации	5%
4	Создание информационных условий по профилактике заболеваний.	Наличие информационных стендов и поддержание информации в актуальном состоянии.	5%
5	Своевременное оказание медицинских услуг в т.ч. своевременное реагирование на жалобы получателей социальных услуг	Отсутствие замечаний.	15%
6	Участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения: спортивные мероприятия, турслёты, концерты, смотры, конкурсы, субботники, озеленение территории, оформление стендов и выставок	Участие  Нет	10%  0%
7	Участие в методической работе, инновационной деятельности, использование новых эффективных технологий в процессе предоставления социальных услуг гражданам	Наличие методических разработок, выступления, публикации, информация о деятельности, в том числе на сайте учреждения, участие в семинарах, совещаниях	15%
8	Активность в работе, готовность к взаимозамене, осуществление связи с организациями и учреждениями различных форм собственности	-решение вопросов, связанных с предоставлением социальных услуг гражданам на время отсутствия заведующего - работа, направленная на профилактику пожаров, соблюдение требований пожарной безопасности - взаимодействие с организациями (государственными, негосударственными, общественными)	10%
9	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений заведующего отделением, связанных с уставной деятельностью.	Качественное выполнение внеплановых поручений  Отказ	10%  0%
Показатели эффективности деятельности медицинской сестры стационарного отделения ГАУ КЦСОН «Камышловского района»			
№ п/п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности медицинским работником конкретного показателя	Показатель

п			(оценка в %)
1.	Удовлетворенность получателей социальных услуг полнотой и качеством оказания социально- медицинских услуг(медицинской помощью)	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления социально- медицинских услуг  Наличие жалоб признанных обоснованными	20%  0%
2.	Качество ведения документации в соответствии с должностными инструкциями -отсутствие исправлений в журналах , правильное оформление историй болезни, журналов наблюдения, журналов по перечню	Соблюдение требований по ведению документации, своевременное и качественное предоставление отчетности  Одно и более	20%  0%
3.	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	Своевременное и качественное выполнение назначений Один и более нарушений	10% 0%
4.	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности, санитарно-противоэпидемиологического режима	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда. Одно и более нарушений	10% 0%
5.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации Отказ от прохождения	5% 0%
6.	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений заведующего отделением, связанных с уставной деятельностью.	Качественное выполнение внеплановых поручений  Отказ	10%  0%
7.	Соблюдение правил учета, хранения и использования лекарственных препаратов, расходных материалов и изделий медицинского назначения	Отсутствие официально зафиксированных замечаний Одно и более	15%  0%
8.	Работа с младшим персоналом: уровень организации взаимодействия в смене, контроль качества работы младшего медицинского персонала	Отсутствие выявленных нарушений  Одно и более	10%  0%
Показатели эффективности деятельности санитарки стационарного отделения ГАУ КЦСОН «Камышловского района»			
№ п/п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности санитарки конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
1.	Удовлетворенность получателей социальных услуг полнотой и качеством оказания социально- медицинских услуг; социально- бытовых	Отсутствие обоснованных жалоб  Одно и более	20%  0%
2.	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности, санитарно-противоэпидемиологического режима	Отсутствие нарушений  Одно и более	10%  0%
3.	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников стационарного отделения ГАУ КЦСОН «Камышловского района»	Отсутствие замечаний в части: - норм этики, морали, права и языка при всех видах профессионального общения; - защиты и поддержания человеческого достоинства граждан; - профессионального взаимодействия с сотрудниками отделения, с медицинской организацией и другими службами в интересах получателей социальных услуг	10%
4.	Наличие случаев травматизма, несчастных случаев, связанных с оказанием социально- бытовых услуг получателям социальных услуг отделения	Отсутствие случаев  Одно и более	15%  0%
5.	Участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения: спортивные мероприятия, турслёты, концерты, смотры, конкурсы, субботники, озеленение территории, оформление стендов и выставок	Участие  Отсутствие	15%  0%

6.	Обеспечение выполнения социальных-бытовых услуг в соответствии со стандартами социальных услуг в обслуживании клиентов	Отсутствие замечаний	20%
		Одно и более	0%
7.	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений заведующего отделением, связанных с уставной деятельностью.	Качественное выполнение внеплановых поручений	10%
		Отказ	0%

Показатели эффективности деятельности социального работника стационарного отделения ГАУ КЦСОН «Камышловского района»

№ п/п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности санитарки конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
1.	Удовлетворенность получателей социальных услуг полнотой и качеством оказания социальных услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на качество и полноту предоставленных социальных услуг	20%
2.	Качество ведения документации в соответствии с должностными обязанностями (ведение журналов, составление планов, отчетности и т.п.)	Соблюдение требований по ведению документации, своевременное и качественное предоставление отчетности	10%
3.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации	10%
4.	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Отсутствие замечаний в части: - норм этики, морали, права и языка при всех видах профессионального общения; - защиты и поддержания человеческого достоинства граждан; - профессионального взаимодействия с сотрудниками отделения, с медицинской организацией и другими службами в интересах получателей социальных услуг	15%
5.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию социальных услуг, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	10%
		Одно и более	0%
6.	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений заведующего отделением, связанных с уставной деятельностью	Качественное выполнение внеплановых поручений	10%
		Отказ	0%
7.	Внедрение инновационных социально-реабилитационных технологий	1 и более инновационных технологий	10%
		нет	0%
8.	Участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения: спортивные мероприятия, турслёты, концерты, смотры, конкурсы, субботники, озеленение территории, оформление стендов и выставок	Участие	15%
		Нет	0%

Показатели эффективности деятельности специалиста по социальной работе стационарного отделения ГАУ КЦСОН «Камышловского района»

№ п/п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности санитарки конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
1.	Удовлетворенность получателей социальных услуг полнотой и качеством оказания социальных услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на качество и полноту предоставленных социальных услуг	20%
2.	Выполнение плановых показателей в соответствии с календарным графиком их проведения и надлежащим качеством.	Отсутствие выявленных нарушений	10%
		Одно и более	0%
3.	Своевременное предоставление	Отсутствие выявленных нарушений	20%

	отчетности, ведение документации по профессиональной деятельности	Одно и более	0%
4.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации	10%
5.	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Отсутствие замечаний в части: - норм этики, морали, права и языка при всех видах профессионального общения; - защиты и поддержания человеческого достоинства граждан; - профессионального взаимодействия с сотрудниками отделения, с медицинской организацией и другими службами в интересах получателей социальных услуг	10%
6.	Участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения: спортивные мероприятия, турслёты, концерты, смотры, конкурсы, субботники, озеленение территории, оформление стендов и выставок	Участие	10%
		Нет	0%
7.	Результативная деятельность, направленная на привлечение спонсорской, волонтерской помощи	Да	20%
		Нет	0%
Показатели эффективности деятельности сестры - хозяйки стационарного отделения ГАУ КЦСОН «Камышловского района»			
№ п/п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности санитарки конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
	Удовлетворенность получателей социальных услуг полнотой и качеством оказания социальных услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на качество и полноту предоставленных социальных услуг	20%
	Своевременное предоставление отчетности, ведение документации по профессиональной деятельности	Соблюдение требований по ведению документации, своевременное и качественное предоставление отчетности	15%
	Соблюдение норм выдачи мягкого инвентаря, наличие необходимого кол-ва нательного и постельного белья, инвентаря для уборки	Соблюдение	15%
		Несоблюдение	0%
	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений заведующего отделением, связанных с уставной деятельностью	Качественное выполнение внеплановых поручений	10%
	Обеспечение выполнения социальных-бытовых стандартов в обслуживании клиентов, наличие маркировки на инвентаре	Отсутствие замечаний	10%
		Одно и более	0%
	Сохранность и бережное использование техники и инвентаря, других материальных ценностей	Отсутствие замечаний	10%
		Одно и более	0%
	Экономное использование чистящих, моющих и др. средств.		10%
	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности, санитарно-противоэпидемиологического режима	Отсутствие нарушений	10%
		Одно и более	0%
Показатели эффективности деятельности повара стационарного отделения ГАУ КЦСОН «Камышловского района»			
/п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности санитарки конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
	Удовлетворенность получателей социальных услуг полнотой и качеством оказания социальных услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на качество и полноту предоставленных социальных услуг	20%
	Первичная обработка, полученного сырья, соблюдая маркировку.	Отсутствие выявленных нарушений	10%

	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации	10%
	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений заведующего отделением, связанных с уставной деятельностью	Качественное выполнение внеплановых поручений	10%
	Контроль за качеством продуктов используемых при приготовлении пищи.	Отсутствие выявленных нарушений Одно	10% 0
	Соблюдение требований системы менеджмента безопасности пищевой продукции на принципах ХАССП	Отсутствие выявленных нарушений  Одно и более	20%  0%
	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности, санитарно-противоэпидемиологического режима	Отсутствие нарушений техники безопасности, противопожарных правил, санитарно-противоэпидемиологического режима	20%

Показатели эффективности деятельности шеф-повара стационарного отделения ГАУ КЦСОН «Камышловского района»

№ /п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности санитарки конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
	Удовлетворенность получателей социальных услуг полнотой и качеством оказания социальных услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на качество и полноту предоставленных социальных услуг	20%
	Качественное ведение документации специалиста в соответствии с должностными обязанностями (ведение журналов, составление планов, отчетности, документации ХАССП и т.п)	Соблюдение требований по ведению документации, своевременное и качественное предоставление отчетности	10%
	Соблюдение требований системы менеджмента безопасности пищевой продукции на принципах ХАССП	Отсутствие выявленных нарушений Одно и более	10% 0%
	Руководство производственно-хозяйственной деятельностью пищеблока.	Отсутствие выявленных нарушений	10%
	Контроль за количеством и качеством поступления продуктов со склада. Постоянный контроль за технологией приготовления пищи, нормами закладки сырья. Выполнение норм питания на 100%	Отсутствие выявленных нарушений  Одно и более	10%  0%
	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности, санитарно-противоэпидемиологического режима	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда. Оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства, по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных правил, санитарно-противоэпидемиологического режима	10%
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях	Динамика системного участия работников учреждений в указанных мероприятиях либо единичные случаи участия со значимыми результатами более широкого масштаба	10%
	Соблюдение диетологических принципов, соблюдение стандартных диет, знание диет, витаминизация блюд	Отсутствие выявленных нарушений  Одно и более	10%  0%
	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений заведующего отделением, связанных с уставной деятельностью	Качественное выполнение внеплановых поручений	10%

Показатели эффективности деятельности официанта стационарного отделения ГАУ КЦСОН «Камышловского района»

№ /п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности санитарки конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
1.	Удовлетворенность получателей социальных услуг полнотой и качеством оказания социальных услуг	Отсутствие обоснованных жалоб  Одно и более	20%  0%
2.	Соблюдение санитарно-	Отсутствие нарушений	15%

	противоэпидемического режима в буфетной, текущая уборка и дезинфекция, генеральные уборки, наличие оборота столовых приборов, своевременное пополнение недостающего инвентаря, наличие маркировки	Одно и более	0%
3.	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности, санитарно-противоэпидемиологического режима	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда. санитарно- противоэпидемического режима	10%
4.	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Отсутствие замечаний в части: - норм этики, морали, права и языка при всех видах профессионального общения; - защиты и поддержания человеческого достоинства граждан; - профессионального взаимодействие с сотрудниками отделения, с медицинской организацией и другими службами в интересах получателей социальных услуг	10%
5.	Сохранность и бережное использование техники и инвентаря, других материальных ценностей	Соблюдается  Нет	10%  0%
6.	Экономное использование чистящих, моющих и др. средств.		10%
7.	Соблюдение требований системы менеджмента безопасности пищевой продукции, основанной на принципах ХАССП	Отсутствие выявленных нарушений  Одно	15%  0
Показатели эффективности деятельности кухонного работника стационарного отделения ГАУ КЦСОН «Камышловского района»			
№ п/п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности санитарки конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
1.	Удовлетворенность получателей социальных услуг полнотой и качеством оказания социальных услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на качество и полноту предоставленных социальных услуг	20%
2.	Сохранность и бережное использование техники и инвентаря, других материальных ценностей	Соблюдается  Нет	10%  0%
3.	Экономное использование чистящих, моющих и др. средств.		10%
4.	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима в столовой, текущая уборка и дезинфекция, генеральные уборки, своевременное пополнение недостающего инвентаря, наличие маркировки	Отсутствие нарушений  Одно и более	25%  0%
5.	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Отсутствие замечаний в части: - норм этики, морали, права и языка при всех видах профессионального общения; - защиты и поддержания человеческого достоинства граждан; - профессионального взаимодействие с сотрудниками отделения, с медицинской организацией и другими службами в интересах получателей социальных услуг	10%
6.	Соблюдение требований системы менеджмента безопасности пищевой продукции, основанной на принципах ХАССП	Отсутствие выявленных нарушений  Одно	15%  0
7.	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности, санитарно-	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда. санитарно- противоэпидемического режима	10%

противоэпидемиологического режима			
Показатели эффективности деятельности заведующего складом стационарного отделения ГАУ КЦСОН «Камышловского района»			
/п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности санитарки конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
1.	Удовлетворенность получателей социальных услуг полнотой и качеством оказания социальных услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на качество и полноту предоставленных социальных услуг	10%
2.	Своевременное предоставление отчетности, ведение документации по профессиональной деятельности	Соблюдение требований по ведению документации, своевременное и качественное предоставление отчетности	15%
3.	Соблюдение норм по приему, хранению и отпуску товарно- материальных ценностей.	Отсутствие выявленных нарушений	10%
4.	Прием товара по накладным, согласно договоров, гос. контрактов и приложенных к ним спецификаций включить ХАССП	Отсутствие выявленных нарушений	20%
5.	Своевременная и качественная подготовка и сдача отчетности в бухгалтерию (приходно-расходных документов, материальных отчетов).	Отсутствие выявленных нарушений	15%
6.	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Отсутствие замечаний в части: - норм этики, морали, права и языка при всех видах профессионального общения; - защиты и поддержания человеческого достоинства граждан; - профессионального взаимодействия с сотрудниками отделения, с медицинской организацией и другими службами в интересах получателей социальных услуг	10%
7.	Своевременное составление заявок на приобретение товарно- материальных ценностей.	Отсутствие выявленных нарушений	10%
8.	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений заведующего отделением, связанных с уставной деятельностью	Качественное выполнение внеплановых поручений	10%
Показатели эффективности деятельности швеи стационарного отделения ГАУ КЦСОН «Камышловского района»			
№ п/п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности санитарки конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
1.	Удовлетворенность получателей социальных услуг полнотой и качеством оказания социальных услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на качество и полноту предоставленных социальных услуг	20%
2.	Проведение качественного ремонта: а) мягкого инвентаря для обеспечиваемых; б) спецодежды для сотрудников	Отсутствие выявленных нарушений  Одно и более	15%  0%
3.	Участие в улучшении интерьера интерната: - пошив штор; - пошив изделий для организации мероприятий.	Да  Нет	20%  0
4.	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Отсутствие замечаний в части: - норм этики, морали, права и языка при всех видах профессионального общения; - защиты и поддержания человеческого достоинства граждан; - профессионального взаимодействия с сотрудниками отделения, с медицинской организацией и другими службами в интересах получателей социальных услуг	10%
5.	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности,	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда. санитарно- противоэпидемического режима	15%

	санитарно-противоэпидемиологического режима		
6.	Участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения: спортивные мероприятия, турслёты, концерты, смотры, конкурсы, субботники, озеленение территории, оформление стендов и выставок	Участие	10%
		Нет	0%
7.	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений заведующего отделением, связанных с уставной деятельностью	Качественное выполнение внеплановых поручений	10%
Показатели эффективности деятельности кастелянши стационарного отделения ГАУ КЦСОН «Камышловского района»			
№ п/п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности санитарки конкретного показателя	Показатель в процентах%
1.	Удовлетворенность получателей социальных услуг полнотой и качеством оказания социальных услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на качество и полноту предоставленных социальных услуг	25%
2.	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений заведующего отделением, связанных с уставной деятельностью	Качественное выполнение внеплановых поручений	20%
3.	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Отсутствие замечаний в части: - норм этики, морали, права и языка при всех видах профессионального общения; - защиты и поддержания человеческого достоинства граждан; - профессионального взаимодействия с сотрудниками отделения, с медицинской организацией и другими службами в интересах получателей социальных услуг	15%
4.	Участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения: спортивные мероприятия, турслёты, концерты, смотры, конкурсы, субботники, озеленение территории, оформление стендов и выставок	Участие	15%
		Нет	0%
5.	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности, санитарно-противоэпидемиологического режима	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда. санитарно-противоэпидемического режима Одно и более	25% 0%
Показатели эффективности деятельности оператора стиральных машин стационарного отделения ГАУ КЦСОН «Камышловского района»			
№ п/п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности санитарки конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
1.	Удовлетворенность получателей социальных услуг полнотой и качеством оказания социальных услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на качество и полноту предоставленных социальных услуг	20%
2.	Своевременное предоставление отчетности, ведение документации по профессиональной деятельности	Соблюдение требований по ведению документации, своевременное и качественное предоставление отчетности	15%
3.	Строгое соблюдение условий и правил эксплуатации оборудования	Отсутствие нарушений Одно и более	20% 0%
4.	Экономное использование чистящих, моющих и др. средств.		15%
5.	Качественная стирка белья согласно норм и правил стирки	Отсутствие выявленных нарушений	10%
6.	Соблюдение правильности применяемых моющих средств и способов их применения и приготовления.	Отсутствие выявленных нарушений Одно и более	10% 0%
7.	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности, санитарно-противоэпидемиологического режима	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда. санитарно-противоэпидемического режима	10%

		Одно и более	0%
Показатели эффективности деятельности культорганизатора стационарного отделения ГАУ КЦСОН «Камышловского района»			
№ п/п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности санитарки конкретного показателя	Показатель в процентах%
1.	Удовлетворенность получателей социальных услуг полнотой и качеством оказания социальных услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на качество и полноту предоставленных социальных услуг	20%
2.	Организация и проведение культурно-массовых мероприятий среди клиентов.	Наличие отсутствие	15% 0%
3.	Участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения: спортивные мероприятия, турслёты, концерты, смотры, конкурсы, субботники, озеленение территории, оформление стендов и выставок	Участие  Нет	15%  0%
4.	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Отсутствие замечаний в части: - норм этики, морали, права и языка при всех видах профессионального общения; - защиты и поддержания человеческого достоинства граждан; - профессионального взаимодействия с сотрудниками отделения, с медицинской организацией и другими службами в интересах получателей социальных услуг	10%
5.	Своевременное представление информации о проведенных мероприятиях, конкурсах, смотрах, благотворительных акций в СМИ, на сайте учреждения в сети Интернет.	Отсутствие замечаний  Одно и более	10%  0%
6.	Своевременное предоставление отчетности, ведение документации по профессиональной деятельности	Соблюдение требований по ведению документации, своевременное и качественное предоставление отчетности	10%
7.	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда. Одно и более	10%  0%
8.	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений заведующего отделением, связанных с уставной деятельностью	Качественное выполнение внеплановых поручений	10%
Показатели эффективности деятельности библиотекаря стационарного отделения ГАУ КЦСОН «Камышловского района»			
№ п/п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности санитарки конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
1.	Удовлетворенность получателей социальных услуг полнотой и качеством оказания социальных услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на качество и полноту предоставленных социальных услуг	25%
2.	Выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений заведующего отделением, связанных с уставной деятельностью	Качественное выполнение внеплановых поручений	15%
3.	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности, санитарно-противоэпидемиологического режима	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда, санитарно-противоэпидемического режима	10%
4.	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Отсутствие замечаний в части: - норм этики, морали, права и языка при всех видах профессионального общения; - защиты и поддержания человеческого достоинства граждан; - профессионального взаимодействия с сотрудниками отделения, с медицинской организацией и другими службами в интересах получателей социальных услуг	15%
5.	Участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения: спортивные мероприятия, турслёты, концерты, смотры, конкурсы, субботники, озеленение территории, оформление стендов и выставок	Участие  Нет	15%  0%

6.	Своевременное предоставление информации о проведенных мероприятиях, конкурсах, смотрах, благотворительных акциях.		20%
Показатели эффективности деятельности заведующего хозяйственно эксплуатационным отделением ГАУ «КЦСОН Камышловского района»			
№ п/п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности заведующего отделением конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
1.	Обеспечение комплексной безопасности стационарного и хозяйственно – эксплуатационного отделений	Соблюдение мер противопожарной, антитеррористической безопасности, правил по охране труда. Наличие информационных стендов по ТБ и ОТ, и поддержание информации в актуальном состоянии. Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации, «тревожной кнопки», отсутствие травматизма со стороны работников отделений, своевременная подготовка к отопительному сезону. – до 10%	10% 5% 10%
2.	Санитарно-гигиенические условия стационарного и хозяйственно – эксплуатационного отделений	Создание качественных санитарно-гигиенических условий в соответствии с действующим законодательством (температурный режим, освещенность отделений и т.д). Организация работы по уборке помещений, благоустройству и уборке территорий отделений.	10% 5%
3.	Материально-техническое и ресурсное обеспечение отделений	Организация своевременного и качественного проведения ремонтных работ зданий и помещений Выполнение программы энергосбережения. Организация работы по обеспечению экономии материальных ресурсов, энергопотребления, водопотребления.	5% 10%
4.	Отсутствие чрезвычайных происшествий в стационарном и хозяйственно – эксплуатационном отделениях	Отсутствие в отчетный период чрезвычайных происшествий, являющихся следствием бездействия или непринятия достаточных мер по предупреждению, предотвращению чрезвычайного происшествия.	10%
5.	Обеспечение бесперебойной работы стационарного и хозяйственно – эксплуатационного отделений	Своевременное и качественное выполнение заявок на устранение неисправностей и неполадок оборудования, предупреждение аварийных ситуаций	10%
6.	Предоставление отчетов, сведений, информации.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, сведений, информации.	10%
7.	Участие в методической работе, инновационной деятельности.	Наличие методических разработок, выступлений публикаций, участие в семинарах	10%
8.	Соблюдение кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения, соблюдать корректность при общении с получателями социальных услуг	Соблюдение норм этики и морали (при взаимодействии с сотрудниками Учреждения и получателями социальных услуг).	5%
Показатели эффективности деятельности заведующего стационарным отделением ГАУ «КЦСОН Камышловского района»			
№ п/п	Показатель эффективности труда	Индикатор как мера выраженности в деятельности заведующего отделением конкретного показателя	Показатель (оценка в %)
1.	Выполнение государственного задания	Исполнение государственного задания за отчетный период 100 %	15
2.	Удовлетворение граждан полнотой и качеством оказания социальных услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления социальных услуг	10
3.	Удовлетворение граждан полнотой и качеством оказания медицинских услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления медицинских услуг	5

4.	Обеспечение информационной открытости отделения	Разработка и распространение информационных листков, буклетов, своевременное размещение на сайте учреждения, в СМИ информацию о деятельности учреждения, об условиях и порядке предоставления социальных и медицинских услуг, о действующем социальном законодательстве. Наличие информационных стендов и поддержание информации в актуальном состоянии.	8 5
5.	Активное участие в организации и проведении мероприятий, направленных на социальную реабилитацию и социальную адаптацию граждан.	Участие в проведении благотворительных акций, мероприятиях, посвященных праздничным и знаменательным датам.	15
6.	Участие в методической работе, инновационной деятельности, участие в реализации социальных проектов.	Разработка, использование и освоение новых видов и форм социального обслуживания. Наличие методических разработок, выступлений, публикаций, участие в семинарах.	12
7.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	Своевременное и качественное предоставление отчетности. Своевременное заполнение базы данных ИС «Социальное обслуживание», «Стационарное обслуживание»	8 7
8.	Развитие и осуществление иных видов деятельности, предусмотренных Уставом учреждения.	Развитие деятельности по оказанию услуг по иным видам деятельности.	10
9.	Соблюдение кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения, соблюдать корректность при общении с получателями социальных услуг	Соблюдение норм этики и морали (при взаимодействии с сотрудниками Учреждения и получателями социальных услуг).	5

4.11. В целях социальной защищённости работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива, в пределах финансовых средств на оплату труда, по решению директора применяется единовременное премирование работников по следующим основаниям:

4.11.1. при награждении Почётной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;

4.11.2. при награждении государственными наградами Российской Федерации и наградами Свердловской области;

4.11.3. в связи с празднованием Дня социального работника.

4.12. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

4.13. Премияльные выплаты производятся по решению директора учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах фонда оплаты труда, а так же средств, поступающих от приносящих доход деятельности.

4.14. Премирование заместителей директора, главного бухгалтера осуществляется: с учетом выполнения показателей эффективности деятельности, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом учреждения, предусмотренных должностной инструкцией, по следующим показателям:

**4.14.1. Показатели эффективности деятельности гл. бухгалтера ГАУ «КЦСОН Камышловского района»**

№ п/п	Наименование показателя	Критерий	Оценка (%)
1	Своевременное и качественное предоставление бюджетной, бухгалтерской, финансовой, статистической, налоговой отчетности, выполнение заданий, поручений (оперативных и внеплановых) Министерства социальной политики Свердловской области	Соблюдение сроков и качество предоставление	15
		Нарушение сроков и некачественное предоставление	0
2	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	Отсутствие задолженности	15
		Наличие задолженности	0

3	Доведение среднемесячной заработной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в Свердловской области в соответствии с Планом мероприятий («дорожной картой») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Свердловской области (2013-2018 годы)	Выполнение показателей по всем категориям  Невыполнение показателей по всем или какой-либо категории	20  0
4	Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно – управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения, установленной «дорожной картой»	Не более 40%  Более 40%	15  0
5	Обеспечение целевого соотношения средней заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждения установленной «дорожной картой»	Более 1/0,5  Менее 1/0,5	15  0
6	Целевое и эффективное использование средств областного бюджета, выделенных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и на иные цели	Нарушений не выявлено  Выявление нарушений	10  0
7	Внедрение и развитие иных видов деятельности	Предоставление иных видов деятельности за отчетный период  Не предоставление	10  0

**Показатели эффективности деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной части**

№ п/п	Наименование показателя	Критерий	Оценка (%)
1	Отсутствие случаев чрезвычайной или нештатной ситуации с получателями социальных услуг, работниками учреждения	Отсутствие случаев  Наличие случаев	15%  0
2	Доля закупок, проведенных конкурентными способами, к общему количеству закупок, товаров, услуг	60% и более 59-30% Менее 30%	15 10 0
3	Оснащенность учреждения помещениями, оборудованными техническими и иными средствами необходимыми для качественного оказания социальных услуг, и соответствующие санитарным правилам и нормам	Обеспечено  Не обеспечено	15  0
4	Сохранность материально- технического обеспечения	Обеспечено  Не обеспечено	15  0
5	Качество и своевременность организации ремонтных работ зданий и помещений, осуществление текущего ремонта оборудования	Обеспечено  Не обеспечено	15  0
6	Предоставление отчетов, сведений, информации	Своевременно  Несвоевременно	10  0
7	Содержание территории учреждения в надлежащем состоянии. Проведение работ по благоустройству	Обеспечено  Не обеспечено	15  0

**Показатели эффективности деятельности заместителя директора по социальной работе**

№ п/п	Наименование показателя	Критерий	Оценка (%)
1	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество предоставления услуг	Отсутствие жалоб  Наличие жалоб	15  0
2	Результат последней проведенной независимой оценки качества оказанных услуг	Более 90%  Менее 90%	10  0
3	Обеспечение информационной открытости учреждения	Своевременное и полное размещение (актуализация) в сети интернет информации об учреждении  Отсутствие своевременной и полной информации на официальном сайте	15  0
4	Доля работников получивших дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации, профессиональную переподготовку	Не менее 11% за отчетный период  Менее 11%	15  0
5	Участие получателей социальных услуг, сотрудников учреждения в конкурсах, выставках, фестивалях на уровне округа, области	Принимали участие  Не принимали участие	15  0

6	Обеспечение деятельности попечительского совета	Проводились заседания за отчетный период Не проводились заседания	15 0
7	Выполнение государственного задания на оказание услуг (выполненных работ)	95-100% Менее 95%	15 0

**Показатели эффективности деятельности заместителя директора**

№ п/п	Наименование показателя	Критерий	Оценка (%)
1	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество предоставления услуг в стационарной форме социального обслуживания	Отсутствие жалоб Наличие жалоб	20 0
2	Своевременное и полная реализация плановых мероприятий, согласованных с надзорными органами, по обеспечению условий охраны труда, приведению условий в соответствие с санитарно-гигиеническими требованиями, требованиями пожарной безопасности, антитеррористической защищенности	Реализация плановых мероприятий в объеме 90-100%  Менее 90%	20  0
3	Участие получателей социальных услуг, сотрудников отделений, представляющих социальные услуги в стационарной форме, в конкурсах, выставках, фестивалях и других мероприятиях проводимых на уровне учреждения, округа, области	Принимали участие  Не принимали участие	15  0
4	Отсутствие случаев чрезвычайной или нештатной ситуации с получателями социальных услуг и сотрудниками в отделениях, оказывающих услуги в стационарной форме	Отсутствие случаев  Наличие случаев	15%  0
5	Выполнение плана коечной сети	95-100% Менее 95%	15 0
6	Доля закупок проведенных конкурентными способами, к общему количеству закупок, товаров, услуг	60% и более 30% Менее 30%	15 10 0

4.14.2. по итогам работы за квартал (за I квартал, II квартал, III квартал, IV квартал отчетного периода) премия за IV квартал выплачивается в первом квартале следующего финансового года. Размер премии за квартал определяется с учетом баллов, рассчитываемых по результатам оценки выполнения показателей эффективности деятельности заместителей директоров, главного бухгалтера в процентном отношении к окладу (1 балл- 1 процент) размер премии за квартал рассчитывается в процентном отношении к окладу, увеличенному на коэффициент 2,0.

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

- при награждении почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты РФ;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации и наградами Свердловской области;

- в связи с празднованием Дня социального работника;

4.14.4. Премия за отчетный период (за I квартал, II квартал, III квартал, IV квартал) выплачивается за фактически отработанное в отчетном периоде время.

4.14.5. Выплата премий заместителям директора и главному бухгалтеру производится на основании приказа директора в пределах средств на оплату труда.

4.15. Премия работникам не выплачивается при следующих условиях:

4.15.1. работникам получающим пособие по временной нетрудоспособности, в связи с общим заболеванием;

4.15.2. работникам, получающим пособие по уходу за ребенком;

4.15.3. работникам, уволенным по инициативе администрации за нарушение трудовой дисциплины;

4.15.4. работникам находящимся в отпуске;

4.15.5. применение к работникам дисциплинарного взыскания;

4.15.6. совершение прогула, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического и или иного токсического опьянения, оформленном в установленном порядке.

4.16. Работникам учреждения, имеющим дисциплинарные взыскания премия не выплачивается в течение одного года (ст. 194 ТК РФ).

4.17. Премия заместителей директора и главному бухгалтеру не выплачивается при наличии следующих оснований:

4.17.1. Заместителям директора и главному бухгалтеру премия не выплачивается по основаниям, предусмотренным п. 4.15. настоящего положения;

4.17.2. нарушение финансово-хозяйственной дисциплины, выявленной в ходе проверки, приведшие к нецелевому, неправомерному и (или) неэффективному использованию бюджетных средств и имущества учреждения;

4.17.3. грубое нарушение требований к бухгалтерскому (бюджетному) учету, в том числе к бухгалтерской (бюджетной) отчетности, выявленной в ходе сдачи бухгалтерской (бюджетной) отчетности или проверки;

4.17.4. искажение любого показателя бухгалтерской (бюджетной) отчетности, выраженного в денежном измерении, более чем на 10 процентов;

4.17.5. занижение сумм налогов и сборов более чем на 10% вследствие искажения данных бухгалтерского (бюджетного) учета;

4.17.6. регистрация не имевшего места факта хозяйственной жизни либо мнимого или притворного объекта бухгалтерского (бюджетного) учета в регистрах бухгалтерского учета;

4.17.7. введение счетов бухгалтерского (бюджетного) учета вне применяемых регистров бухгалтерского учета;

4.17.8. составление бухгалтерской (бюджетной) отчетности не на основе данных, содержащихся в регистрах бухгалтерского учета;

4.17.9. отсутствие у учреждения первичных учетных документов, и (или) регистров бухгалтерского учета, и (или) бухгалтерской (бюджетной) отчетности в течении установленных сроков хранения таких документов;

4.17.10.. нарушение требований санитарных норм и правил, требований противопожарной безопасности, требований по охране труда и здоровья работников, получателей социальных услуг.

## **Глава 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ.**

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

Размер должностного оклада 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) директорам учреждений.

Система критериев для дифференцированного установления окладов директорам учреждений утверждается приказом Министерства социальной политики Свердловской области.

5.2. Должностные оклады заместителей директора учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются директором учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

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

5.4. 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.

5.5. Директору учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ по следующим основаниям:

1) 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 директору учреждения в процентах к окладу (должностному окладу).

5.6. Порядок и условия осуществления, а также размеры выплат стимулирующего характера директору учреждения, перечисленных в пункте 5.5. настоящего Положения (за исключением премиальных выплат по итогам работы), устанавливаются в соответствии с главой 4 настоящего Положения.

(в ред. Постановления Правительства Свердловской области от 14.09.2017 N 668-ПП)

5.7. Премииальные выплаты по итогам работы директору учреждения производятся по результатам деятельности учреждения с учетом выполнения показателей эффективности деятельности, утвержденных приказом Министерства социальной политики Свердловской области, личного вклада 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 директора учреждения социального обслуживания, утвержденным приказом Министерства социальной политики Свердловской области.

5.8. Стимулирующие выплаты заместителям директора учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с главой 4 настоящего Примерного положения.

5.9. В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения и работников учреждения устанавливаются:

предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения) в кратности от 1 до 6;

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

Соотношение среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителей 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 директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителя 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 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Прошито и пронумеровано и скреплено

печатью

45 листов

( Сургутская ) листов

03 / 03 2020г.

